

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Data: 26/02/2019	Lloc: Sala 1r de maig	Hora inici: 11'00	Hora final: 13'00 h
Assistents			Sindicat
David Sánchez			CCOO
Sarai Sabaté			CCOO
Adolfo Amo			CCOO
Trini Expósito			CCOO
Albert Garcia			CCOO
Juan Montesinos			CCOO
Rafael Moreira			CCOO
Anna Morist			CCOO
Marta Ramírez			CCOO
Núria Ros			CCOO
Annabel Segura			CCOO
Albert Teixidó			CCOO
Domènec Martín			CAU
Marc Peral			CAU
Iván Sibillà			CAU
David Yeste			CAU
Ivanna Solé			UGT
Marc Bria			CGT
Ernesto Asensio (delegat sindical)			CCOO
Toni Esteban (delegat sindical)			CCOO
Pep Amado (delegat sindical)			CCOO
Monica Grau (delegada sindical)			CCOO
Ángel Sanjuán (delegat sindical)			UGT

ORDRE EL DIA

0. Acta
1. Comissió tècnica de Capítol 6, de 6 de febrer
2. Comissió tècnica de Teletreball, de 6 de febrer
3. Comissió tècnica de Tècnics de Laboratoris, de 18 de febrer
4. Presentació proposta d'acord jornades especials
5. Comissió propostes del Comitè
6. Tribunals de Selecció
7. Calendari de negociacions del Comitè
8. Presentació proposta d'acord de llistes de substitucions de places temporals amb personal fixe
9. Llistes de substitucions
10. Comissió economia: Relació de Llocs de Treball

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

0. Acta

La Secretaria informa que l'acta del Plenari de Gener es penjarà al blog del Comitè i s'enviarà a tot el personal durant el dia.

1. Comissió Tècnica de Capítol 6, de 6 de febrer

1) Procés de contractació.

Amb la nova normativa es necessita de la intervenció del Comitè d'Empresa i ens expliquen el funcionament, a grans trets, que està publicat al web.

La primera fase és la d'aprovació de la convocatòria.

Es contemplem 4 tipus de contracte:

Ordinari:

- Obra i Servei
 - Ha de tenir sempre autonomia i substantivitat pròpia
 - Escenaris: Convenis de recerca, projectes específics de recerca amb finançament públic o línies de recerca.
 - Mai podrà tenir una duració superior a 3 anys (DA 15.5 ET).
 - Serà la tipologia més habitual.

Excepcionalment:

- Per acumulació de tasques:
 - No es requereix d'autonomia i substantivitat.
 - Tindrà una duració màxima de 6 mesos.
- Per interinitat:
 - No es requereix d'autonomia i substantivitat.
 - S'inicia quan una treballadora fixa suspèn el seu contracte i finalitza quan torna.
 - Mai podrà tenir una duració superior a 3 anys (DA 15.5 ET).
- En pràctiques:
 - Es una categoria en desús, en especial després de l'informe d'inspecció.

Hi ha 4 categories, de l'1 al 4, i el complement mínim que es fixa és el Q. Els hi diem que això va contra el que s'estipula a l'acord per a l'equiparació de drets. Segons Anàlisi d'estructures, hi ha 4 perfils genèrics, que no bàsics per a cada categoria, que en tant no es faci l'anàlisi de tots els cap.6 és el que apliquen per assignar el complement que toca, que ens els passaran però que estan publicats. Comenten que també hi haurà casos de salaris per sobre per tema de projecte europeu. Diuen que si estan per sota de Conveni o del que diu l'acord, que hauran de sortir així perquè si no es podrà contractar perquè Ministeri no ho aprovarà per sobre.

Des de Comitè insistim en que, en compliment de l'acord, cal fer un anàlisi del lloc de treball i s'ha d'aplicar el complement que correspongui, equivalent de capítol 1.

Es comprometen a revisar el tema complements.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Parlen de la necessitat del PDI per accelerar el procés i la proposta de resolució. Enviaran la convocatòria a través de One Drive i hi haurà 48h per fer al·legacions. El Comitè expressa els riscos d'utilitzar una plataforma externa i privativa per dades de selecció i per tant, es mostra contrària a la utilització del One Drive i mostra la seva preferència per la plataforma Nebula. Primer enviaran la convocatòria per correu i demanaran el membre que participarà per part de Comitè.

A continuació es farà la Constitució telemàtica i es signarà el document de drets i deures. En una segona fase es compartirà l'informe de selecció i la documentació presentada amb un link a la carpeta, on romandrà 48h.

Els criteris de selecció seran:

- currículum vitae
- experiència
- i fins a 3 més que demani l'investigador (demanen autonomia)

Demanen un esforç per part de Comitè ja que tenen aturades les convocatòries i l'acord va entrar el vigor l'1 de febrer.

- 2) Han localitzat una persona de l'ASLiA que fa tasques estructurals, que hauria d'estar a la llista de persones que van passar a capítol 1 i que no està. Ja van advertir a la Generalitat de que això passaria.

Ens demanen si nosaltres hem localitzat més persones:

- Els recordem les dues persones d'Audiovisuals de Medicina. Diuen que ho miraran però que ho paga el 100% Medicina. Moltes vegades no arriben els diners per tot i ha de pagar la UAB.
- Indefinida no fixe en excedència (gestora interina de l'ICTA)
- Veterinària
- Els 6 rellevistes que han passat a ser indefinits no fixes amb el contracte de relleu de capítol 1. Considerem que haurien d'estar a l'acord. Ens informen que tenen una diligència on el seu contracte temporal passa a indefinit no fixe de capítol 6. La Vicegerent i el Comitè estem d'acord amb que haurien de ser ja capítol 1. El cap de RRHH informa que son capítol 6 per tema finançament, i que no estan sobre funció de capítol 1, que no hi ha plaça.
 - Des de Comitè reiterem que ocupen places clarament estructurals, que es tracta de persones finançades al 100 o 75% UAB, i que si fan relleu de capítol 1 han de ser-ho, però que si no se les contempla directament com a capítol 1, l'acord el és aplicable des del moment en que la seva situació passa a ser d'indefinit.

El Comitè recorda que, tot i que el redactat de l'acord és obert, durant la negociació es va acordar fer la revisió de grup i complement dels 142 treballadors que han passat a capítol 1 durant el 2019. La UAB reitera que

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

tenen per fer-ho tot el 2019 i 2020, tot i que els efectes seran a partir de l'1 de gener de 2020, com diu l'acord.

Es considera que s'està incomplint l'acord perquè als nous contractes no s'estan aplicant els nous conceptes retributius ni els complements corresponents, però ens diuen que no estan signats, que estan retinguts els de 2019, i els que s'estan signant son els de 2018. Els reiterem que si no fem net i les coses bé des de principi, com era l'objectiu dels acords, tornen als errors del passat.

El Comitè considera que hi ha un pèrdua de poder adquisitiu amb el canvi del nombre de pagues corresponent a 1/6 part de la paga extra que vé del VI Conveni. Explica que la vicegerent ha informat que es cobraria el mateix salari anual i si es retalla 1/6 part no serà així. La UAB reitera que tenim la mateixa retribució anual, i que quan ens jubilem o tinguem una liquidació, ho cobrarem.

- 3) Se'ns informa que s'han fet diligències sobre la forma de pagament per donar tranquil·litat a la gent.
- 4) Dels 142 nous capítol 1, 54 que eren de SGR han passat a ser pool de recerca però s'han quedat on estaven. Només es reubica en cas de necessitat a un lloc de treball amb perfil similar.
- 5) El Comitè explica que en cap negociadora s'ha parlat mai d'aquest «pool» i demana les actes de les reunions on això s'ha aprovat. La vicegerent diu que «no pensa revisar totes les actes».
- 6) Des de Comitè es demana un plànol de com i on estan les places i es reitera que no s'ha parlat a RLT ni negociat. Infraestructures està creant una proposta de resolució per portar a la RLT:
 - Places departament
 - Places recerca
 - Llistat d'horaris: deixaran canviar si l'horari assignat no els va bé, però l'horari normal assignat és el partit, l'excepcional, l'obert.
- 5) Formació: amb l'acord s'han adonat de que els temporals tenen les mateixes condicions que el capítol 1 fix, però el capítol 1 temporal té pitjors condicions, només pot accedir a formació quan porta 1 any. El Comitè explica que l'àmbit de l'acord és intencionadament obert per encabir-hi les treballadores temporals de capítol 1 en tant que la Constitució i la Directiva 99/07 prohibeixen discriminació per tipologia de contracte. Cal igualar les condicions de tot el personal, i regular per escrit que la formació acaba quan finalitza la vinculació amb la UAB.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

- 6) Signatura de l'acord: s'ha fet de nou perquè posava esborrany i perquè no estava l'Equip de Govern.
- 7) Funcionament comissió: hauria de ser al màxim de telemàtic i temporalment reunir-se cada dos mesos a no ser que hi hagi res urgent abans.
Demanam informació dels canvis de contracte (noves retribucions), calendari d'anàlisi (per on començaran), horaris i incidències.
Diuen que ja sortirà la informació als nous trimestrals o faran un espai virtual per a la informació.

Durant la celebració del Plenari, La secció sindical CAU exposa el tema de l'accés del personal temporal a la formació i demanen que no s'obstaculitzi l'accés a la formació durant el període que es té vinculació amb la UAB.

La sessió sindical CCOO, explica que el personal temporal de Capítol VI ha de tenir els mateixos drets que el de Capítol I temporal i per tant, revisar l'acord d'aquests i en tot cas, si es considera oportú, revisar-lo per als dos col·lectius

La Secció sindical CGT, ha explicat sempre que no pot haver-hi discriminació per tipologia de contracte (així ho diu la Constitució i la Directiva EU 99/70) i que per això l'àmbit d'aplicació de l'acord és TOT el PAS laboral. Recorda que a la darrera negociadora van corregir a la vicegerent puntualitzant que caldria revisar l'accés a la formació de TOTs els temporals (no només els Cap VI). Explica no creu que calgui fer nous acords doncs la regulació és evident: «mentre es sigui treballador de la UAB, ha de tenir exactament els mateixos drets. Un cop ja no és treballadora, no.». Tot i això, no veu inconvenient en que es revisin normatives internes.

La Secció sindical UGT explica que la situació dels capítol I temporals, si no ha canviat, era de que no tenien accés a la formació si no és que hi ha vacants en els cursos sol·licitats, amb la qual cosa ara tindrien menys drets que els temporals de capítol I, quan el que vam signar a l'acord, era l'equiparació de drets de tots els treballadors temporals amb els fixes.

El President proposa revisar els acords i demanar un punt a l'ordre del dia a la negociadora del dilluns 4 de Març. Entén que els problemes es deriven si un treballador/a sol·licita un curs el qual la seva durada és molt superior a la del propi contracte, com per exemple, un curs d'idiomes. Per la resta, l'accés a la formació no ha de tenir cap restricció en relació al personal amb contracte indefinit.

2. Comissió Tècnica de Teletreball, de 6 de febrer

Comencen la reunió informant dels canvis en el programa, que enlloc de convocatòria anual és ara un procés obert i que es pot demanar en qualsevol moment, sempre i quan sigui compatible amb el servei i tinguis la formació feta, que és obligatòria pel treballador i el cap PAS, i important per l'adequació del lloc de treball.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Diuen que han rebut 3 peticions noves que hauran de ser denegades provisionalment per no complir els requisits de formació, i que la resta es renoven automàticament o amb caràcter indefinit fins que la persona desisteix o comunica que no vol fer més teletreball o modifica la manera de fer-lo. Quedem en fer un intercanvi d'informació de casos de denegacions o problemes per a la seva concessió.

Parlem de la dificultat a trobar els requisits al web, que no queden clars ja que parla de destinataris. Ho modificaran.

Ens confirmen que no es denegarà mai el teletreball per cap altre cosa que per necessitats del servei.

El cap que fa el seguiment és el que dona el vistiplau. El cap que ha de fer la formació, si és un PDI, serà el cap PAS gestor immediatament superior i en últim cas, l'administrador de centre.

No es té coneixement de casos en que s'hagi perdut el dret al teletreball.

S'acorda:

- fer una reunió cada 6 mesos (bianual) a no ser que hi hagi casos extraordinaris. Coincidiran més o menys temporalment amb la oferta formativa en teletreball, que té dues edicions semestrals, per tal que la gent es formi i pugui accedir al programa.
- S'enviarà tota la informació i casos i incidències als membres de la comissió de seguiment per correu o altres plataformes o núvol, i si escau, es convocarà reunió extraordinària.

Junta i Comitè qüestiona els requisits tecnològics, ja que es demana el paquet Office, i depèn del treball no es necessita o hi ha alternatives gratuïtes. La part institucional diu que no han denegat mai cap cas per causa del paquet ofimàtic.

Junta i Comitè planteja que el teletreball es pugui fer temporalment només matí o tarda, no tota la jornada, o fer una borsa d'hores per teletreball per fer un projecte. La part institucional no ho veu.

La part institucional comenta que no tots els llocs de treball son teletreballables, cosa que la Junta i Comitè no compartim, ja que tot i que treballis de cara al públic hi ha tasques habituals de caire administratiu que ho son.

Comenten que hi ha moments que si son teletreballables, però que tècnicament és treball no presencial, i que no saben qui ho fa perquè es justifica d'una altra manera (IP-Gestions laborals).

Junta i Comitè demana que a la web on posa destinataris teletreball, posi requisits, perquè allà és on en principi diu tots els requisits que calen. Es pregunta si és un requisit que el supervisor del sol·licitant compleixi amb el perfil que està penjat i que ha de garantir el sol·licitant. La resposta és que no, només cal que la compleixi el

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

sol·licitant, al supervisor es suposa que ho garanteix i per tant no és requisit. Per això es demana que una formació complementària al supervisor.

Junta i Comitè presenta una petició d'una treballadora de la que ja tenen constància, que se li va concedir el teletreball al setembre, després se li va prorrogar al gener, i finalment al gener li van denegar, amb la formació feta i el vistiplau del cap orgànic. Es veu que li van canviar les funcions i ara diuen que les actuals no son teletreballables. Ens informen que estan valorant la resposta, però el cap de l'Àrea de PAS ho veu com nosaltres i diu que parlarà amb el cap orgànic perquè comenci a fer teletreball o ho justifiqui. Reiterem que l'absència de personal en llocs de treball amb atenció al públic és possible si s'organitzen torns de treball.

El cap de l'Àrea està d'acord en que s'ha de fer entendre a la gent que el fet de que s'estigui teletreballant no vol dir que no s'estigui treballant, cosa que compartim i que els diem que fins i tot implica major rendiment o més quantitat de treball finalitzada en poder concentrar-te més sense interrupcions. Ho valoraran i ens informaran abans d'enviar la resposta. Cal tenir clar que fer teletreball no és un premi, ja que s'han de complir uns objectius o tasques específiques.

Ens informen que els casos en que es sol·licita teletreball per motius de salut passen pel SAS per tal que emeti un informe.

Durant el Plenari, el President subratlla i insta a recordar a la gerència que aquesta és una Comissió tècnica formada per ambdues parts, i no pas una Comissió informativa on s'exposen el casos.

3. Comissió tècnica de Tècnics de Laboratori, de 18 de febrer

PUNT 1. Aprovació, si escau, de l'acta anterior. S'inicia la sessió amb la firma del acta de la passada reunió amb totes les esmenes presentades incloses.

PUNT 2. Assignació de la branca d'especialitat al personal tècnic de laboratoris. El Comitè defensa les dues propostes presentades: la llista de especialitats per tècnics de laboratori, en aquesta llista s'han assignat les especialitats als tècnics tenint en compte la seva incorporació, la seva vida laboral dins de la empresa i l'actual lloc de treball. També defensa el llista de places on s'han assignat les especialitats, una per plaça. S'obre un debat sobre la importància de la formació dels tècnics i el seu pes als concursos.

La part institucional proposa el reconeixement de 2 úniques especialitats (Ciències i Bio-Sanitària) per al col·lectiu de tècnics especialistes de laboratori (LG3), però no per al col·lectiu de tècnics mitjans de laboratori (LG2) on proposa que siguin 3 (Ciències, Biociències i Sanitària). En aquesta proposta no s'inclou als tècnics de la UTPR, granges i estabularis. Ja que no es consideren tècnics especialistes de laboratori, són considerats tècnics "experimentals" i el seu lloc de treball requereix legalment una

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

formació específica. També argumenta que els tècnics d'aquests col·lectius no presenten mobilitat a altres unitats.

El Comitè no està d'acord en aquesta exclusió i recorda que ha inclòs aquests col·lectius dins dels llistats de tècnics de laboratori per poder tancar un acord el més ampli possible. La part social indica que en el casos que es requereixi legalment una formació específica, el treballador que opti per la mobilitat haurà de formar-se per accedir al concurs perquè la base teòrica requerida a la plaça ja la té.

La part institucional indica que una vegada s'arribi a un acord en les especialitats, aquestes quedaran reflectides en la RLT. La part social està d'acord e indica que si la necessitat del servei canvia, l'especialitat de la plaça es pugi canviar al si de la comissió de RLT.

El Comitè demana que la part institucional faci una proposta definitiva d'assignació d'especialitats, adjudicant especialitats als tècnics i assignant especialitat a places. Aquesta proposta ha de ser curosa i detallista, demanant informació al personal responsable d'aquestes places.

La part institucional indica que hi han processos de selecció pendents de l'arribada d'un acord en l'assignació de l'especialitat.

El Comitè indica que s'ha d'incloure dins d'aquesta comissió i al llistat d'assignació de especialitats, als tècnics de capítol VI que estiguin inclosos al acord d'estabilització i siguin del col·lectiu afectat per aquesta comissió (tècnics especialistes i mitjans de laboratori).

La part institucional informa que fins l'any 2020 tenen temps per estudiar els perfils i serà quan es pugui determinar l'especialitat. La part social recorda que el personal inclòs en aquest acord d'estabilització es pot presentar a concursos interns incloent-hi a concursos de tècnics de laboratori i per tant s'ha d'estudiar la seva especialitat per decidir la seva manera de participar en el concurs: trasllat o promoció.

La part social defensa que el complement del lloc de treball no determina la especialitat. La part institucional indica que serà el tribunal del concurs qui determini la especialitat del tècnic estabilitzat amb un anàlisi exprés.

S'arriba al acord de establir dues especialitats per als tècnics especialistes de laboratori (LG3): Ciències i Bio-Sanitària. Aquestes especialitats quedaran reflectides a la RLT.

El Comitè demana el llistat de tècnics mitjans de laboratori (LG2) per continuar el treball d'aquesta comissió.

Durant la celebració del Plenari:

La secció sindical CCOO, celebra la proposta ferma que s'està treballant en la línia d'establir 2 úniques especialitats i informa que caldrà portar la proposta el més aviat possible a negociació. Recorda que cal remarcar en l'acord que el complement de llocs

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

de treball no estableix la especialitat del treballador/a. En relació a les persones treballadores que recentment han passat a capítol 1, i que es presentin a concursos interns, cal remarcar a l'espera d'acordar quina serà la seva especialitat, aquesta serà definida i acordada per el tribunal corresponent. Insisteixen en que és important tancar l'acord i fins que no es pugui, fer constar en les actes dels tribunals que s'està treballant per tancar l'acord.

El President indica que un cop vist que tot el personal cofinançat que deriva del programa TSR, porta anys realitzant tasques del mateix grup i complement, proposa que aquest personal pugui presentar-se per trasllat directe (sense prova) a aquelles places de la seva especialitat, i per tant, demana a la gerència que no es forci a la candidata a presentar-se a una plaça per torn de promoció, al·legant que el complement de lloc de treball actual es inferior (Q) al que actualment te ostenta la resta de personal (L).

La CGT planteja que si realitzen les mateixes tasques, ens trobaríem davant d'una nova escala salarial i que cal revisar les tasques del personal i equiparar-los en grup i complement.

La secció CAU sol·licita revisar bé les especificitats abans de portar la proposta a negociació. Per exemple, per el personal de granges o de la UTPR que no es veuen com a tècnics de laboratori.

La secció UGT està d'acord amb el plantejament fet per la resta de seccions sindicals i exposa el tema de la capacitat provada. Aquesta es fixa per l'itinerari laboral del personal però cal delimitar amb rigor la temporalitat i deixar clar el temps mínim per assolir una especialitat. No pot ser que una persona sigui vàlida per anar al lloc de treball que esculli Personal, tot i que no sigui la seva especialitat d'accés, per a cobrir una necessitat mentre és temporal o pool i en canvi, no ho sigui per a trasllat en concurs intern. Està d'acord amb limitar el tema del nombre d'especialitats però recorda un cop més que als llistats tenen a molta gent mal classificada, i que si no fan res, si no pregunten a la gent, tornarem a tenir problemes en els concursos.

El President afirma que cal treballar en aquesta delimitació i tenir en compte que afectarà sobretot al personal de pool. Es mostra totalment d'acord en la necessitat urgent de reconèixer les dues especialitats proposades pel Comitè. Proposa tancar el tema a la propera negociadora i aprofita per felicitar la feina feta per la Comissió.

La secció CCOO, informa que no s'agafarà el model dels funcionaris que consolida l'especialitat als 3 anys. La proposta és reconèixer l'especialitat en el moment que el treballador/a passi per un servei i recorda que aquest tema està definit per Conveni i per tant, caldria matisar que estem parlant consolidació d'especialitat per no confondre conceptes i que un cop signat l'acord constarà en la RLT.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

4. Presentació proposta d'acord jornades especials

El President presenta una proposta detallada i amb validesa jurídica, que han elaborat les delegades i delegats de la secció sindical de CCOO, amb l'objectiu de treballar-la amb la resta de seccions i presentar a la gerència una proposta única del Comitè. La proposta es recolza pel que estableix l'actual llei de pressupostos, on mitjançant la negociació, s'obre el camí de recuperar la jornada setmanal de 35 hores reals sense martingales. Al seu parer, hauríem d'avançar plegats per diferents línies a mig i llarg termini. Considera estratègiques la via jurídica per una banda, i la de la negociació i la mobilització per altra, conjuminant-les totes juntes per garantir l'èxit.

La secció CGT no està d'acord amb presentar un artifici jurídic per buscar el consens amb gerència, en lloc de reivindicar la recuperació d'un dret. Pensa que són accions contradictòries i explica, com ha comentat a la comissió de treball per les 35h que els drets no es negocien i insta a la mobilització i a jornades combatives.

La secció CAU recorda que des del 2014 s'han anat presentat diferents propostes per recuperar la jornada de 35h i sol·licita que aquesta nova proposta sigui més precisa en el redactat i ser fermes en reclamar la jornada de 35h i incloure en l'acord a tot el personal que no fitxa.

El President reafirma que la idea es treballar a nivell de negociació, a nivell jurídic i a nivell de mobilitzar als treballadors i proposa que es segueixi polint la proposta a la Comissió de Propostes, per assolir una proposta conjunta del Comitè

5. Comissió de Propostes del Comitè

El President explica que resta pendent tancar dues propostes que s'han de presentar a la propera negociadora. S'ha de tancar la contraproposta enviada per la Gerència envers la proposta del Comitè "per a la cobertura de llocs de treball amb responsabilitat" i la proposta de "jubilacions parcials". Un cop tancades totes dues, proposa als membres de la comissió, treballar en la nova proposta de jornades especials de 35 hores.

La secció UGT diu que el més important és prioritzar l'aprovació del document de Cobertura de llocs de treball amb responsabilitat per evitar arbitrarietats i afegir el tema retributiu, carrera professional, reconeixement, etc, que son les esmenes que han proposat ja que no es contemplaven, i seguir treballant en la resta de propostes, com la que ha portat a Comitè la seva secció amb la intenció de treballar-la en el sí de la comissió i fent un pas més enllà, per establir una borsa de substitucions de places temporals amb personal laboral fix, cosa que exposaran més endavant.

La secció CGT diu recordar perfectament la proposta que la UGT porta anys presentant a diferents espais, doncs sempre hi ha estat en desacord amb la mateixa. Considera que suposaria una discriminació cap al personal no fix i pensava que totes les seccions havien superat ja fer aquest tipus de distincions, però està conforme en parlar-ho en detall al punt corresponent.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

6. Tribunals de Selecció

La secció CAU explica que cada vegada estan rebent més queixes del personal envers els concursos i consideren que és el moment de paraitzar els tribunals, aposten per què el Comitè s'adhereixi a la seva proposta. Des del seu punt de vista el fet d'anar als tribunals fa més mal que bé en la defensa dels treballadors/es.

La secció UGT afirma que cal debatre bé sobre el tema i ser conscients que estem en un moment de molts concursos i no és adient paraitzar-los, tenint en compte que la pròpia Unitat de Selecció ja demora prou la celebració d'aquests i hi ha molta gent esperant que surtin places per poder moure's, consolidar o promocionar. En aquest sentit, proposen seguir treballant des de la Comissió de Selecció per millorar els processos. Com a secció seguiran formant part dels tribunals que els pertoqui.

La CGT es remet a les anteriors actes, doncs manté la postura que ha plantejat sempre: Sense uns criteris clars (actes, categories, especialitats, catàleg, temaris), no pot participar dels concursos perquè fer-ho legitima processos arbitraris i injustos. Tot i així, segueix assistint a les comissions de treball per intentar millorar el model.

La secció CCOO, es partidària de seguir treballant i avançar temes pendents a la Comissió Tècnica de Selecció amb la gerència, i pel que fa als tribunals, assumiran la responsabilitat de continuar assistint-hi, per no deixar desprotegits al personal que es presenta a concursos.

7. Calendari de negociacions del Comitè

La secció CAU, manifesta el seu malestar per la forma en què la Gerència està imposant els seus tempos i prioritats a les negociacions. Proposen que sigui el Comitè qui marqui els temps i que la Gerència accepti la convocatòria de negociadores extraordinàries si el Comitè ho considera oportú.

El President demana fer una reflexió més profunda sobre la qüestió plantejada, a la vegada que indica que fins a dia d'avui, qui proposa els punt a negociar és el Comitè. Tot i això, afirma que és possible que sovint es pugui tenir la sensació que no s'avanci en determinats temes. Al seu parer, les diverses comissions tècniques (formació, selecció, ...) estan treballant a bon ritme. Tot i això, es mostra d'acord en insistir a la gerència de la necessitat de dur a terme comissions negociadores extraordinàries per tractar temes específics i/o monogràfics.

8. Presentació proposta d'acord de llistes de substitucions de places temporals amb personal fixe

La secció sindical UGT, explica que l'any 2016 es va fer una proposta d'acord, que finalment no es va signar, per garantir que el personal fixe que volgués presentar-se a concurs intern a una plaça temporal, per motius de promoció, conciliació, etc. tingués reserva de la seva plaça durant el temps de substitució. Es demana tornar a fer una proposta a Gerència. Ja teníem sobre la taula la contraproposta de la UAB amb l'únic escull de la reserva del lloc de treball, que no contemplaven. Expliquen que ja existeix

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

aquest model a d'altres Universitats i que el que busca és fer un procés únic anual, renovable, cosa que estalviaria molta feina de tribunals, i donaria la possibilitat d'ocupar places temporalment en igualtat d'oportunitats. La proposta segons la secció, podria partir d'una llista de substitució on el personal fix es pogués apuntar per cobrir places temporals. En aquest sentit, la Comissió de Selecció i el propi Comitè hauria de definir la classificació del personal i portar la proposta de Negociació. Creuen que és el moment ideal, ja que aquest any han de sortir llistes de substitucions, i la idea és que el personal temporal et substitueix a tu mentre tu ocupes una plaça temporal, i no que el personal temporal sigui el que la ocupi quantant el dret a la conciliació i a la promoció del personal indefinit. Per això consideren que cal treballar la proposta i portar-la a negociadora extraordinària quan abans millor, i no esperar a la negociadora ordinària del mes de juny.

La secció CGT, com a dit sempre, rebutja un acord en el que es faci distinció entre personal fix i no fix. Explica que aquest tipus d'acords, a banda de contradir el que diu la Constitució i la Directiva EU 99/70 porten a fracturar la plantilla per tant insta al conjunt del comitè a que es faci un acord perquè l'accés a places temporals sigui un dret per a tots els col·lectius per igual.

La secció CCOO, respon que amb el canvi d'escenari, un cop signat l'acord de Cap VI, aquesta discriminació no es produirà i està d'acord amb treballar en un acord que garanteixi l'accés a places temporals del personal fix amb reserva de plaça.

El President, es mostra d'acord en treballar el document a la comissió de propostes.

La secció CAU, demana que no es solapi l'acord amb la responsabilitat i es planteja si es necessari fer llistes de substitució o simplement garantir el drets del personal fix a presentar-se a places de caràcter temporal.

9.Llistes de substitucions

La Secció sindical del CAU demana definir el posicionament del Comitè envers l'acord de les llistes de substitució.

El President explica que a la darrera comissió negociadora es va acordar la convocatòria pública de llistes de substitucions per a tècnics de laboratoris (1er trim), tècnics de SID (2n trim) i per auxiliars de servei (3r trim). Es va començar a parlar de diverses propostes de tempos, però sembla que tot indicava que la prioritat era treure la convocatòria tècnic de laboratori durant el primer trimestre del 2019 i la de tècnics de SID i auxiliars de serveis durant el segon semestre. Tot seguit, a una comissió tècnica, la gerència va fer una segona proposta que empitjorava els terminis i el Comitè s'hi va negar i va sol·licitar que es millorés. Per part del Comitè, la proposta factible seria tenir definits els 3 tribunals, un per col·lectiu, i que sortissin les tres convocatòries abans de Setmana Santa, amb les dates fixades del procés i abans d'acabar l'any tenir les llistes tancades i el personal treballant.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Per la secció CCOO, seria convenient, que un cop garantit que les de tècnics de laboratori tindran la publicació de manera imminent, proposa arribar a l'acord perquè abans de l'estiu sortissin les llistes de tècnics de SID i auxiliars de serveis, sense oblidar-se dels auxiliars del Servei de Vigilància, no permetent que s'externalitzin les places, en tan que aquestes estan definides com auxiliars de servei.

La secció d'UGT va defensar i explicar que la proposta no era l'acordat a la negociadora i no tenien en compte les necessitats, ja que alguns serveis, com alguns slipsis, no poden esperar tant de temps.

Segons els President cal sortir de la propera negociació amb el compromís de Gerència d'agilitzar i garantir dates de publicació de les convocatòries.

10.Comissió economia: Relació de Llocs de Treball

La secció de CAU demana que com a Comitè es voti en contra de proposta de la Gerència.

La secció CCOO, afirma que es votarà en contra.

La secció CGT demana al/als delegats/des assistents a les respectives comissions en representació del comitè, que comparteixin amb tot el comitè la documentació entregada als respectius espais.

Es tanca la sessió a les 13.30 hores i es fixa el proper plenari pel 26 de març a les 11.00h

La Secretaria



El President

