

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Data: 28/11/2019	Lloc: Sala 1r de maig	Hora inici: 11'00	Hora final: 14'00 h
Membres assistents			Sindicat
David Sánchez (President del Comitè)			CCOO
Sarai Sabaté			CCOO
Trini Expósito			CCOO
Mònica Grau			CCOO
Juan Montesinos			CCOO
David Soler			CCOO
Anna Morist			CCOO
Albert Teixidó			CCOO
Mireia Hernández			CAU
Domènec Martín			CAU
Marta Pérez			CAU
Andreu Pompas			CAU
Ivan Sibillà			CAU
Alejandra Delprat			CGT
Mercedes Márquez			CGT
Josep Reyné			CGT
Ivanna Solé (Secretària del Comitè)			UGT
Sergi Perallón			UGT
Esther Alòs			UGT
Aída Pinazo			UGT
Ernesto Asensio (delegat sindical)			CCOO
Pep Amado (delegat sindical)			CCOO
Ivan Roselló (delegat sindical)			UGT
Jonathan Lucas (delegat sindical)			CAU
Membres excusats			
Meritxell Concha			CAU
Verónica Melgarejo			CGT
Marta Ramírez			CCOO

ORDRE DEL DIA

0. Acta darrer plenari
1. Elecció, si escau, dels càrrecs de presidència i secretaria
2. Elecció, si escau, de les delegades i delegats de prevenció
3. Elecció, si escau, dels representants del Comitè al Consell de Govern i la Comissió d'economia
4. Reglament del Comitè d'empresa
5. Comissió de seguiment de "l'acord per a la regulació del personal laboral no fix", de 9 d'octubre
 - a) Resum de la reunió

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

- b) Selecció
- c) SGR's
- 6. Comissió negociadora CL2020, de 16 d'octubre
 - a) Resum de la reunió
 - b) Què fem?
- 7. Calendari de negociacions
- 8. Actualització del blog del comitè d'empresa. Publicació dels acords interns i de les actes dels plenis
- 9. Proposta d'acord Disposició Transitòria Dissetena Conveni PAS Laboral: Informació adreçada als Comitès d'empresa de les 7 UUPPCC (adjunt)
- 10. Reunió comissió negociadora, de 8 de novembre
- 11. Reunió comissió informativa, de 27 de novembre

0) Acta darrer plenari

El President en funcions indica que només han rebut les esmenes de la UGT. CGT i CAU indiquen que no tenen esmenes, així que en breu s'enviarà l'acta definitiva.

1) Elecció, si escau, dels càrrecs de Presidència i Secretaria

El president en funcions fa un resum de les propostes fetes per part de les diferents seccions sindicals al darrer plenari.

La secció CCOO exposa que no està d'acord amb el sistema de rotacions, i que va oferir a la Secretaria al CAU com a segona força, que ho va rebutjar, motiu pel qual la van oferir a la UGT, tercera força. Proposen com a candidat a la Presidència el president en funcions, David Sánchez.

Les seccions del CAU i la CGT reiteren la seva proposta de Presidència i Secretaria rotatòries entre les 4 seccions sindicals amb representació. CGT considera que rotar la presidència i la secretaria no dona inestabilitat i que, al contrari, aporta riquesa en la forma de fer del comitè en poder gestionar el comitè des de diferents punts de vista i més tenint en compte que són càrrecs de representació i en cap cas de decisió.

La secció UGT explica que van valorar totes les opcions, ja que totes les consideren legítimes, però han acceptat la proposta de CCOO per tal de garantir l'estabilitat del Comitè, i presenten com a candidata a la Secretaria la companya Ivanna Solé.

La secció CAU proposa votar les dues opcions presentades, càrrecs rotatius o no rotatius.

Es procedeix a la votació sobre l'opció de presidència i secretaria rotatives amb el següent resultat:

- 8 vots a favor dels càrrecs rotatius
- 10 vots en contra
- 2 abstencions

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Donat el resultat es procedeix a votar les candidatures als càrrecs de Presidència i Secretaria amb els següents resultats:

És nomenat President de Comitè d'Empresa el company David Sánchez amb 12 vots a favor (CCOO i UGT), 8 vots en contra (CAU i CGT) i cap abstenció.

És nomenada Secretaria de Comitè d'Empresa la companya Ivanna Solé amb 12 vots a favor (CCOO i UGT), 8 vots en contra (CAU i CGT) i cap abstenció.

Les seccions CAU i CGT expliquen que no tenen res en contra dels candidats escollits, sinó que fan el vot en el sentit de no ser la opció que defensaven de càrrec rotatori.

El President dona les gràcies a les companyes Sarai Sabaté i Anna Morist, que han fet fins ara les funcions de la Secretaria del Comitè i anima a la nova Secretaria, Ivanna Solé a fer-ho de la mateixa manera.

La Secretaria sortint i entrant li ho agraeixen. La nova Secretaria pren el relleu i es compromet a fer-ho el millor possible.

2) Elecció, si escau, de les delegades i delegats de prevenció

La secció CCOO manté el mateix argument ofert anteriorment. Considera que per la importància de les tasques a desenvolupar per les delegades de prevenció, es necessita estabilitat en els càrrecs, un equip de treball estable i persones centrades en aquestes tasques de principi a fi. Com a 1a força presenten la candidatura de la companya Anna Morist per la primera delegada. Van oferir el segon al CAU, i com ho va rebutjar ho van oferir a la 3a força, la UGT.

La secció CAU diuen que en aquest cas defensen també l'estabilitat dels càrrecs, però que per problemes interns personals no poden assumir el càrrec que se'ls va oferir, i que ho deleguen a qualsevol altre membre de Comitè d'Empresa. Demanen que la persona que es triï ha de representar el Comitè d'Empresa, i per tant, recollir la informació i fer-ne difusió entre tots i totes les membres.

La secció UGT presenta la companya Esther Alòs com a candidata a segona delegada de prevenció de Comitè que se li ha ofert, seguint els mateixos arguments d'estabilitat que per als càrrecs de Presidència i Secretaria.

La secció CGT defensa un cop més la rotació dels càrrecs i presenten la companya Merce Márquez com a candidata, recolza allò demanat pel CAU d'informar al comitè dels temes de prevenció i fer arribar a la plantilla els temes genèrics de prevenció que es considerin més rellevants, sense entrar en detalls ni res confidencial i, a més, reitera que cal fer un escrit com a Comitè per tal que els delegats i delegades de personal per temes de prevenció de les diferents seccions sindicals siguin convocades, tal i com es feia abans, a totes les reunions de prevenció, incloent les avaluacions de risc, i tinguin accés a tota la documentació.

La Presidència creu que el contingut dels casos derivats de l'àmbit de prevenció no s'haurien de tractar per sistema als plenaris, només si hi ha un tema transcendent que no s'ha pogut resoldre

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

en comissió delegada. Considera a més que hi ha de per mig el tema de la confidencialitat i molta feina en el càrrec, que en tot cas tractar els temes a la Delegada hi estaria d'acord, i que en tot cas ha d'haver un treball en conjunt de les dues delegades. Pel que fa al tema de l'escrit, convida a la CGT de fer-ne una proposta.

La secció UGT recorda que en temes de prevenció hi ha, com en d'altres, el deure de sigil, motiu pel qual noms i temes personals no poden veure's reflectits a Plenari. Reitera que l'actuació de les delegades ha de ser en representació del Comitè d'Empresa i no de cap secció sindical, com no podria ser d'una altra manera, i parla del tema dels substituïts nomenats pel darrer Comitè d'Empresa. Ella, personalment, com a substituïda del segon delegat de prevenció anterior, encara en funcions, no va rebre mai convocatòries ni documentació ni se la va reconèixer en el paper de tal.

La secció CGT diu que si s'informa de les absències excusant-se prèviament hauran de reconèixer la figura del substituït i reitera que hi ha coses importants que es tracten a prevenció que no arriben a la plantilla.

La secció CCOO proposa explicar coses genèriques, no confidencials, que els assistents informin a Comitè de temes generals.

La secció CAU explica que els delegats i delegades de prevenció aconseguen moltes coses pel personal que no arriben, no es publiciten, i que fer-ho ajudaria a fer-ho extensiu a altres, detectant més casos.

La secció UGT explica que això es feia fa anys.

La secció CAU diu que les delegades de prevenció i sindicals haurien de decidir el que ha acabat i es pot explicar.

El President proposa que les delegades de prevenció electes es reunixin i en parlin amb l'objectiu de buscar una solució acordada.

La secció UGT diu que els delegats i delegades de prevenció i sindicals ja decidiran, però que actuacions n'hi ha moltes, que l'acta del plenari seria molt llarga, i que seria més interessant emfatitzar en el més rellevant.

Finalment es passa a votar els càrrecs de les dues delegades de prevenció de Comitè d'Empresa amb els següents resultats:

Candidata Anna Morist: escollida per al primer lloc amb 12 vots a favor (CCOO i UGT), cap en contra i 8 abstencions (CAU i CGT).

Candidata Esther Alòs: escollida per al segon lloc del Comitè amb 12 vots a favor (CCOO i UGT), cap en contra i 8 abstencions (CAU i CGT).

La tercera candidata, Merce Márquez, amb 5 vots a favor (CGT i CAU), cap en contra i 15 abstencions (CCOO, UGT i CAU), no obté càrrec.

El President es compromet a enviar com a molt tard l'endemà escrit notificant tots els càrrecs.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

La candidata de la CGT s'ofereix com a suplent de delegada de prevenció de Comitè.

El President diu que seguint el mateix criteri d'estabilitat, les persones suplents haurien de ser del mateix sindicat que ocupa el càrrec, però que en tot cas es tracti al proper Plenari, per tal que cada sindicat ho parli amb els seus delegats i delegades.

La secció sindical dels CAU li recorda al president que qualsevol càrrec del Comitè d'Empresa ha d'estar consensuat o sotmès a votació en el plenari del Comitè d'Empresa, ja que aquests càrrecs no son de la secció sindical sinó una representació electe del Comitè d'Empresa.

Un cop més s'agraeix la tasca realitzada pels companys i companyes que han fet les funcions fins a aquest moment i es felicita i encoratja a les noves delegades de prevenció de Comitè.

3) Elecció, si escau, dels representants del Comitè al Consell de Govern i la Comissió d'Economia

La secció CCOO explica que fa la mateixa proposta d'estabilitat, i que així com la vegada anterior van cedir el lloc de la Presidència perquè coincidia en la mateixa persona d'un claustral, consideren que el President de Comitè d'Empresa és qui ha de representar-nos al Consell de Govern, motiu pel qual presenten en David Sanchez i ofereixen el lloc a la Comissió d'Economia a la UGT, després d'haver-ho ofert al CAU, que ho va rebutjar.

La secció CAU considera que, així com els llocs de delegats/ades de prevenció han de ser figures estables, altres figures representatives de Comitè, més polítiques, haurien de ser rotatives, 1 cop l'any cada secció sindical amb representació.

La secció CGT considera que hauria de ser la presidència qui ocupés aquestes places, però en tant que voldrien que la presidència fos rotativa i no ho és llavors proposen que la representació la realitzi qualsevol membre del comitè.

La secció UGT accepta la proposta de CCOO per tal de garantir-ne l'estabilitat del Comitè d'Empresa i presenta la candidatura de la companya Aída Pinazo per a representar el Comitè a la Comissió d'Economia.

La Presidència anima als membres a fer èmfasi en els àmbits dels temes que afectin al PAS.

La secció CCOO recorda que tot i que els claustrals coneixen els temes, cal tenir en compte que com membres de les comissions derivades del claustre hi ha informació subjecte al deure de sigil.

La secció UGT diu que tots i totes les membres de Comitè tenim el deure de sigil, però que si s'informa dels temes a tractar, es poden preparar entre tothom.

Les seccions CGT i UGT proposen tractar els temes en una prèvia en Delegada i anar així més amb una millor preparació sobre els temes que afecten el PAS.

El President no creu convenient fer-ne difusió dels temes prèviament, però si de tractar-los en Delegada.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

La secció CAU creu que s'hauria de votar en contra dels Pressupostos per tal de donar més força a la nostra disconformitat.

Es procedeix a la votació de les candidatures amb el següent resultat:

S'escull el candidat David Sánchez com a membre de Comitè d'Empresa a Consell de Govern per 12 vots a favor (CCOO i UGT), 5 vots en contra (CAU) i 3 abstencions (CGT).

S'escull la candidata Aída Pinazo com a membre de Comitè d'Empresa a la Comissió d'Economia per 12 vots a favor (CCOO i UGT), 5 vots en contra (CAU) i 3 abstencions (CAU).

La secció CAU explica els vots en contra no per tenir res contra les persones candidates, sinó pel sistema que defensen de les rotacions en els càrrecs.

La secció CGT justifiquen les seves abstencions en el mateix sentit.

4) Reglament del Comitè d'empresa

El President explica que van rebre la proposta de reforma de la secció CGT, així com les esmenes successives del CAU, d'UGT. A la seva secció han anat valorant i treballant-ne algunes, però consideren millor fer la reforma del Reglament per consens, no per votació, que les esmenes en que s'estigui d'acord es reformi, i en les que no, provisionalment es deixin com están, fins poder assolir-ne un acord. Proposa que sigui una Comissió de treball qui s'encarregui d'aquestes tasques.

La secció CAU està d'acord en treballar la proposta a través d'una comissió i que sigui per consens, però tot allò que no sigui per consens s'ha de portar al plenari per portar-ho a debat i votació. Això s'ha fet en l'antiga legislatura sense cap problema. No s'hauria de tendir a allargar els temes, ni consensuar els temes per desgast en el temps.

La secció CCOO explica que van fer proposta de reforma del Reglament en anys anteriors, quan tenien majoria, i que utilitzen el mateix criteri que llavors, perquè no s'hauria de reformar per majories sindicals, ja que quedarà per les persones vinguin després.

La secció CGT diu que el propi Reglament diu que la seva reforma es vota per majoria.

La secció CCOO reitera els seus arguments anteriors a favor del consens i recorda que, en tot cas, podria buscar el consens amb UGT i sotmetre'l a votació.

La secció UGT està d'acord en treballar-ho en Comissió de Treball i en tot cas fer com a Mesa de Conveni, que sobre allò en que s'està d'acord ja és d'aplicació immediata, o sigui, que sobre el que hi hagi consens es tiri endavant.

La secció CAU diu que tot el que es consensui a la Comissió de treball es porti al següent Plenari a aprovació, que en tot cas es voti allò consensuat i allò no consensuat.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

El President reitera que qualsevol modificació del vigent reglament ha de ser per consens de totes les forces sindical.

La secció CGT diu que se n'encarregui la mateixa Comissió de propostes, revisant les propostes de modificació i portant a votació al plenari del comitè els casos en que no hi hagi consens.

La secció CCOO diu que en tractar-se del Reglament de Comitè, sigui cada secció qui esculli una persona per a aquesta tasca.

La secció CGT proposa que una possible solució pot ser la d'establir un mètode de modificació dins del Reglament, basat en percentatges de vots, posant-nos d'acord en el tant per cent necessari per a arribar a acords, i que cal debatre el tema del consens perquè aquest tan pot ser una eina inclusiva com utilitzar-se com un dret de vet.

5) Comissió de seguiment de "l'acord per a la regulació del personal laboral no fix", de 9 d'octubre

a) Resum de la reunió:

1. Aprovació, si escau, de l'acta anterior.

- S'han enviat les esmenes, però sense colors.
- S'ha de tornar a enviar el correu electrònic amb el document esmenat diferenciat per colors.

2. Seguiment de les noves incorporacions al Capítol I de personal provinent de Capítol VI (vegeu document adjunt).

- S'ha enviat la documentació a la Generalitat per introduir als pressupostos de 2020,
- 10 persones més a pressupost de capítol 1. Estem esperant resposta, encara que creiem que serà afirmativa.
- S'ha fet constar en acta que aquestes son les persones que hem detectat fins ara, però no descartem que en trobem més en futur (com diu l'acord signat).

3. Noves contractacions:

a. Tribunals: seguiment de l'acord.

- La part social exposa que ha estat coneixedora de que l'investigador/a principal està realitzant entrevistes al marge del Tribunal per realitzar el procés de selecció. És a dir, estan incomplint l'acord signat.
- Segons el punt 4 de l'acord de Nou ingrés del personal tècnic de suport a la recerca, el procés serà telemàtic i només es realitzaran entrevistes (i/o d'altres mecanismes) en cas que hi hagi una objecció, però que el procés el decidirà el Tribunal:
 - “El procés de selecció serà **telemàtic**. ... En cas que algun membre del tribunal posi objeccions argumentades a la proposta, es **convocarà una reunió urgent del tribunal per tal de valorar les accions, proves i/o entrevistes selectives a realitzar, si s'escau.**”

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

- Gerència ha comunicat que enviarà un comunicat als IP per a que els processos es segueixen tal i com marca l'acord.

b. Sistema emprat per a les convocatòries.

- La part social esposa que les convocatòries oficials disten molt de les publicades a Nexus. I que aquestes estan incomplint la relació de grups laborals del Conveni Col·lectiu, precaritzant encara més la plantilla del PAS-L. Exemples:
 - Codi 25719:
 - Convocatòria UAB: Tècnic especialista de suport a la recerca (LG3Q)
 - Nexus (requisits):
 - Estudis:
 - Grau · Bioinformàtica
 - Idioma:
 - Anglès: C1 Nivell de Competència Efectiva
 - Codi 25790:
 - Convocatòria UAB: Tècnic especialista de suport a la recerca (LG3Q)
 - Nexus (requisits):
 - Estudis:
 - Grau · Ciència Política i Gestió Pública
 - Màster propi · Diplomàtica i Funció Pública Internacional
 - Idioma:
 - Anglès: C2 Nivell de Proficiència
 - Codi 25891:
 - Convocatòria UAB: Auxiliar de suport a la recer (LG4P)
 - Nexus (requisits):
 - Estudis:
 - Màster universitari · Bioinformàtica
 - Idioma:
 - Anglès: B2 Avançat
- Només hem revisat casos aleatoris, però tenim la sensació que és un problema generalitzat.
- La part social exposa que això ho posarà en coneixement a Inspecció de treball i demana que la UAB revisi els casos, i faci els *reajustos* convenients. És a dir, si aquesta persona necessita coneixements superiors per realitzar les seves tasques/funcions se li ha de pagar com a tal. I si no es pot pagar, que redueixi la seva jornada laboral amb el grup que li pertoca.
- Gerència diu que desconeixia aquest fet, ja que la introducció de dades a Nexus l'ha realitza el propi IP i no l'àrea corresponent. No obstant això, revisarà que ha passat amb aquests casos en concret, però que no es comprometen a revisar totes les contraccions des de l'1 de gener de 2019.
- A partir de Setembre s'està utilitzant una eina pròpia que totes aquestes diferències no es veuran afectades, i el control el portarà l'àrea corresponent.

c. Petició de la part social de modificació contractual retroactiva dels perfils que correspongui.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

- A l'última reunió de seguiment vam acordar uns perfils tècnics de suport a la recerca amb finançament específic: LG1Q, LG2L, LG2O, LG3L i LG3O.
- Les noves contraccions a partir d'1 de gener s'haurien de reconvertir i NO hauria de sortir cap convocatòria de Grup 4. Actualment, a dia d'avui segueixen sortint.
- Gerència ha de revisar els casos concrets.
- En l'anterior reunió també la part social va demanar que es modifiquessin totes les noves contraccions que es varen realitzar a partir de l'1 de gener per a que siguin ajustades als perfils pactats. Si no es pogués, llavors que es realitzi una reducció d'hores a les persones que tenen una categoria laboral superior.
- Gerència diu que s'ho mirarà.

4. Calendari i sistema emprat en l'anàlisi dels llocs de treball

a. Previsions actuals.

- La Unitat d'anàlisi i estructures esta sota mínims. En aquest sentit la planificació d'iniciar al 1 d'Octubre s'ha vist afectat i comenten que fins a Novembre no tindran una planificació definitiva. No obstant això, comenten que s'ajustaran a l'acord signat.
- La part social ha comentat que haurien d'entrar les 10 persones per aquesta planificació, ja que són persones que haurien d'estar en el llistat inicial.
- Gerència diu que ho estudiarà.

b. Proposta de la part social per agilitar el procés.

- Per tal d'agilitzar els processos i ajudar al gran volum de feina que té la Unitat d'anàlisi i estructures, ajudaria que el/la cap faci una proposta al conjunt de treballadores al seu càrrec. Si alguna persona treballadora no hi estigués d'acord, que es faci llavors un anàlisi funcional del seu lloc de treball. D'aquesta manera ajudem al gran volum de feina que pot esdevenir fer tants anàlisis funcionals.
- Gerència no veu gens clara la proposta ja que no es funció del/de la cap fer aquesta tasca.
- La part social exposa que aquest s'ha realitzat a certes àrees de la UAB: sense cap anàlisi funcional i amb informació donada pel cap de l'àrea, s'ha fet un re-ajust econòmic al personal de l'Oficina, dient que "les persones realitzen funcions de mateixa responsabilitat".

c. Petició de la part social de participar en les avaluacions.

- Ens facilitaran tota la informació derivada de l'anàlisi funcional: formulari inicial, validació del/ de la cap i/o modificacions, entrevista presencial (si s'escau) i informe final de la Unitat d'anàlisi i estructures de la UAB.

5. Situació actual de la implementació del sistema de control horari al personal de Capítol VI

- Hi ha una gran problemàtica d'horaris amb les persones que estan en laboratoris i l'àmbit d'investigació. Incompatibilitat d'encaixar en els horaris tipificats. Hi ha persones que fan horaris perquè els hi demana el/la cap i no saben dir que no.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

- S'està treballant en trobar un encaix amb els diferents horaris del manual de gestió horària, i totes aquelles casuístiques que siguin difícils de configurar hauran de configurar-se en horari obert: CASOS MOLT JUSTIFICATS.
- PROPOSTA d'enviar un correu electrònic i explicar la situació dels seus drets a les persones treballadores.

6. Incorporació de les dades acordades en els llistats trimestrals.

- S'ha actualitzat el document en el trimestral de 2n trimestre amb les dades que vàrem demanar.

7. Cas particular d'una tècnica de laboratori incorporada al Capítol I i que, excepcionalment, ha fet funcions de pool

- Se li trobarà un lloc fix, i, mentrestant, no se la mourà més del lloc fins que s'analitzi la seva plaça.

8. Proposta de la part social d'estabilitzacions de personal temporal de Capítol VI.

- Tota aquesta temporalitat no ens afecta. Es tracta del PAS-L de Capítol I temporal, i això ja es va solucionar amb l'acord de 2016.

9. Aclariment declaració de vinculació enviada a cap VI postdocs

- No saben qui està enviant aquesta informació.

10. Torn obert de paraules.

- Res.

b) Selecció:

La secció CAU, que proposa el punt explica que el procés de selecció actual dels llocs de treball de suport a la recerca es salta l'acord de capítol 6, que els contractes estan malament i que no es respecta l'acord sobre grups i complements. Reiteren que fins que com a Comitè no hem detectat els problemes i reclamat a la Comissió, s'ha estat contractant en frau de llei. Cal revisar totes les contractacions fetes entre l'1 de gener i el 30 de setembre, però com no tenim accés a Nexus i a les dades del personal de capítol 6 no podem fer aquesta feina. Es demana com a requisits més d'allò requerit per la categoria per la qual es contracta, inferior a l'acordada. A arrel de les errades detectades ja no es contracta amb categoria LG4 i no es fan entrevistes sense el vistiplau i la participació del Tribunal. Proposen paralitzar els concursos, com ja han fet ells i CGT en el cas dels concursos de capítol 1, per tal de revisar les contraccions realitzades i vetllar per una contractació digne i posar denuncia com a Comitè d'Empresa a Inspecció de Treball.

La secció CCOO demana no aturar els processos sinó ajudar a millorar-los, i portar a Inspecció de Treball el que calgui, els delegats de CCOO encarregats d'aquesta feina, han estat fent al·legacions, revisant el procés i modificant tot allò que no s'ajusta a l'acord ni al conveni. S'ha aconseguit que ara els requisits son els que estableix el Conveni s'està treballant perquè ajustar

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

els requisits a les categories que es valoraran, així com la distribució de la puntuació dels mèrits. Conviden de nou a la resta de sindicats a participar.

La secció CGT considera escandalós el que està passant i que s'ha de paraitzar els concursos, ja que participar-hi ens fa còmplices. Que totes les al·legacions que es van fer mentre participava als tribunals han estat sempre rebutjades. Creuen que ja s'han recollit evidències suficients i que cal anar a inspecció de treball mentre els concursos encara no s'hagin resolt perquè, si no es fa així, després treure les persones de la plaça és més complicat.

Un delegat proposa participar a totes les seccions sindicals durant 3 mesos i si no es compleixen els termes de l'acord paraitzar tots els concursos.

La secció CGT es mostra d'acord.

La secció CCOO diu que si a pactar amb la resta el procés a seguir i marcar temps en el procés però que han de parlar-ho primer.

La secció UGT està d'acord, però ho haurà de parlar-ho internament, pel volum de concursos que porten.

La secció CAU insisteix en que s'han de modificar les contractacions realitzades de grup 4 al llarg de l'any amb caràcter retroactiu.

La Presidència explica que en el que portem d'any ha signat entre 300 i 400 contractes, i que entre 40 i 50 no els ha signat per desacord, que és molta feina d'anàlisi de documentació, de negociacions amb els IP, i que per a solucionar-ho cal estar dintre. Quatre membres de la seva secció estan dedicant en solitari, un munt d'hores a revisar i al·legar més de cinc-centes convocatòries de processos selectius temporals. Derivada de aquesta revisió porten detectats més d'una vintena de convocatòries i de contractes que poden estar en frau de llei per diversos motius.

La secció CAU diu que no s'ha de negociar amb l'IP, sinó aplicar l'acord, però que la realitat és que s'estan fent el 80% dels contractes a temps parcial i amb categoria a la baixa.

La Presidència diu que ja s'han tret a la llum casos concrets al si de la Comissió tècnica, cosa que consta a l'acta de la reunió.

La secretaria diu de fer un escrit per Registre sol·licitant la informació i documentació que es necessiti per fer les comprovacions, com a primera acció.

c) **SGR's:**

La secció CAU considera que el procés de reubicació del personal TSR cofinançats quan es quedi sense finançament el grup de recerca hauria de passar per Comitè d'Empresa, potser a través de la Comissió de Capítol 6, no per la Comissió de Transferència del Coneixement, que quan es tracta el tema de persones que perden el finançament, i que els afecta com a PAS, s'ha de tractar amb el Comitè. Plantegen el problema de que el canvi de lloc de treball t'arribi quan t'estan fent l'anàlisi de funcions. Consideren que l'avaluació ha de ser de tota la trajectòria de la persona

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

treballadora, no del lloc de treball actual, que és el que acostuma a fer la Unitat d'Anàlisi d'Estructures.

La Presidència explica que ell mateix i un membre de la seva secció son claustrals escollits per assistir a la Comissió de Transferència i que sempre han traspassat al Comitè tota la informació relativa a reubicacions de dit personal. Tracten el problema dels cofinançats quan s'acaben els diners o l'investigador marxa o es jubila, que pel cas de les persones amb un perfil no de laboratori en alguna ocasió ha estat un problema. Recorda que hi ha uns 90 TSR's que es poden trobar en alguna ocasió en situació d'haver de ser reubicats. Es mostra d'acord en demanar un cop més que totes les comunicacions al s'han de vehicular a través de Comitè d'Empresa.

S'exposen diversos casos de serveis que han tancat, que han baixat de feina, de persones que han reubicat i les que no, de persones que al nou lloc els fan fer tasques d'inferior categoria, de que no se'ls ha consultat res ni s'ha tingut en compte el seu perfil o la seva opinió.

Tothom estem d'acord en que cal garantir que ningú vagi al carrer i que el nou lloc de treball s'adapti al màxim al perfil de la persona reubicada, però pot ser que no passi, com ja ha passat amb anterioritat. Cal buscar sempre la millor sortida possible per a la persona treballadora i tenir en compte la seva voluntat.

Es proposa a la Comissió de capítol 6 que faci una proposta de regulació d'aquests casos per tal d'annexar-la a l'acord.

Es demanarà també un llistat de les persones a reubicar, tant per motius de salut com per altres, i es treballarà el tema dels criteris i sobretot que s'informi al Comitè d'Empresa.

La secció CCOO exposa que aquesta situació ja ha passat anteriorment en llocs estructurals, passa amb el personal de pool i passarà amb el nou capítol 1. Cal arribar a un acord amb l'empresa per a participar en el procés i accedir a la informació.

La secció UGT diu que s'han d'establir uns criteris i protocols a aplicar que siguin els mateixos per a tothom, que no hi ha perquè no puguem actuar conjuntament, que prefereixen donar solucions individuals.

La secció CCOO diu que una reubicació no és il·legal si fas les mateixes tasques, que cal defensar els drets de les persones treballadores en aquesta situació.

6) Comissió negociadora Calendari Laboral 2020, de 16 d'octubre

a) Resum de la reunió:

El cap de l'Àrea de Gestió de Persones presenta la proposta de calendari laboral per al 2020. Explica que es mantenen els mateixos criteris de l'any anterior. Atès que la normativa vigent i la Generalitat no ho permeten, no s'ha fet un calendari basant-se en la jornada de 35 hores.

La part social demana que els facin arribar els calendaris de la resta de centres i unitats docents.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Un representant de CAU lamenta que no es torni a les 35 hores. Comenta que la UAB ha manifestat que es donen les condicions per a retorn a aquesta jornada. Pensen que si cal esperar el vistiplau del Departament de Treball és possible que no arribi mai. Per tant informen que no signaran el calendari laborals que els han presentat.

Per la seva banda, un representant de CCOO demana a la gerència que faci esforços, coordinats amb la resta de gerències de les universitats públiques, per pressionar a la Generalitat a finalitzar el procediment de control de legalitat, i informar a les gerències i als sindicats del seu resultat. Demanen que, fins que no hi hagi resposta de l'autoritat laboral, i mentre la gerència de la UAB, segueixi presentant-nos un calendari de 37,5 hores setmanals, no els convoquin a cap reunió de negociació de calendari.

Una representant d'UGT recorda que ja fa més d'un any que es va arribar a un acord per al retorn al calendari de 35 hores i s'està retardant el seu compliment sense motiu aparent, ja que sembla ser que complim tots els requisits. Confirma que no signaran cap calendari que no contempli aquesta jornada.

El gerent comenta que a la resta d'universitats públiques les diferents seccions sindicals van signar els calendaris laborals. La UAB va ser l'única excepció. Recorda que totes les universitats han habilitat mecanismes per compensar la diferència d'hores. En aquest sentit, no tenen elements per negociar, només es poden acollir al que s'estableix en el conveni col·lectiu, que està denunciat.

La part social es fa a la idea que no serà fàcil el retorn a la jornada de les 35 hores, però considera que la UAB ho pot fer quan vulgui, que només es tracta d'una qüestió de voluntat. Demana que, si hi ha un dictamen favorable, no s'esperari per negociar i tancar un calendari de 35 hores.

b) Què fem?

La secció CAU proposa fer un comunicat o alguna mesura de pressió per demanar la tornada a les 35 hores setmanals.

La secció UGT explica que va portar el tema com a punt de l'ordre del dia a Mesa de Conveni, i que no es va voler tractar més que en el torn obert de paraules, que sembla ser que només a nosaltres ens preocupa aquest tema, donat que les altres Universitats tenen vinculada la flexibilitat i altres mesures als seus calendaris laborals, i que fins que no facin com nosaltres a la UAB acords a part, haurem de lluitar pel nostre compte. Afegeix que les treballadores tenen ganes de tornar a les 35 hores, i que cal fer accions per tal de forçar la situació: proposa fer mitja hora diària d'aturades.

La secció CGT es mostra d'acord amb fer quelcom.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

El president explica que ens cal la resposta de l'autoritat laboral, si la resposta és afirmativa exigirem a la gerència la negociació urgent de les 35 hores. Si diuen que no, s'interposarà conflicte Col·lectiu i caldrà anar tots coordinadament els gabinets jurídics de les seccions i de la UAB, com d'altres vegades en que hem obtingut tants bons resultats. Afegeix que fa dues o tres setmanes que les altres Universitats ja han signat els seus calendaris laborals 2020 amb les 37,5 hores setmanals, ja que tenen lligades les mesures de compensació de jornada als tancaments de Nadal i Setmana Santa. Diu també que cal tenir en compte que si tornen a les 35 hores setmanals no disposarem de 6 dies de regularització, sinó d'1, 2 o 3, depenent de les hores treballades, ni tampoc disposarem de cortesia. El que si mantindrem és la flexibilitat. Finalment proposa tractar el tema amb la Junta per tal de fer el comunicat conjunt.

La secció CGT afirma que els drets no es negocien, si la gerència vol retallar els guanys en flexibilitat, llavors, ho hauran de lluitar a banda de les 35h, però una cosa no pot condicionar l'altra.

La secció CCOO diu que firmaran els convenis.

La secció CAU diu que les 35 hores setmanals diu que és un dret aconseguit a la UAB pel fet de la seva ubicació. Faran un proposta de comunicat.

7) Calendari de negociacions

La secció CAU explica que hi ha temes que no es tracten fins que la UAB no ho decideix. Proposen fer un llistat de temes a tractar durant l'any, de calendaritzar, i de no firmar cap acta de reunió com a mesura de pressió.

La Presidència diu que potser tenim molts fronts oberts, moltes Comissions i que potser hauríem de prioritzar temes.

Es valora que potser la mesura de no firmar actes no seria la més efectiva, però que potser ens podríem plantejar de no tractar més que els temes que ens interessin.

8) Actualització del blog del Comitè d'Empresa. Publicació dels acords interns i de les actes dels plenis

La secció CGT ha detectat que falta informació per penjar, com l'Acord de val de roba de treball i el de capítol 6.

La Presidència afirma que les actes dels plenis estan actualitzades, així com les propostes d'acord i els resultats de les assemblees i també els acords i normativa legal que es van pujar en obrir el blog, i que si alguna persona detecta, com és el cas, que manca alguna informació ho comuniqui a les membres encarregades de la gestió del blog per tal que l'actualitzin.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

9) Proposta d'acord Disposició Transitòria Dissetena Conveni PAS Laboral: Informació adreçada als Comitès d'empresa de les 7 UUPPCC (adjunt)

La secció CGT demana el punt per tal d'informar, ja que considera que afecta el nostre personal de capítol 6 en frau de llei ja que els que porten més de 3 anys des d'abans del desembre del 2017 podrien veure's beneficiats de l'acord.

El President indica que havia valorat la possibilitat de retirar el punt ja que pot portar a confusió, en no ser aquest el cas de la UAB, però el va mantenir per si cap secció volia intervenir.

La secció CCOO explica la perillositat del que fem, que pot portar a que d'altres Universitats denunciïn el nostre acord de capítol 6, cosa que faria que tota aquesta gent anessin al carrer. Diu que hem de parlar de places, no de persones, que l'acord signat és per treure les places d'RLT cobertes amb personal temporal, per tal que se'ls permeti participar. No és el cas de la UAB perquè no hi ha places a la RLT.

La Presidència demana que si es detecta algun cas es comuniqui a la delegada del Comitè per tal de procedir al seu estudi,

La CGT no veu clar que no entrin aquestes persones i que en to cas cal revisar bé la casuística de persones TSR en frau de llei.

10) Reunió comissió negociadora, de 8 de novembre

1. Aprovació, si escau, de l'acta anterior.
2. Reconeixement efectes retroactius de pagaments salarials meritats durant el període d'incapacitat temporal
3. Graella amb total d'hores extres amb compensació horària realitzades al 2018 i de les hores fora de jornada no reconegudes.
4. Jubilació parcial.
5. RD 8/2019
 - a) Accés de Junta i Comitè al registre horari del PAS de mesures de protecció social i lluita contra la precarietat
 - b) Accés de Junta i Comitè al fitxer de registre de dades biomètriques
 - c) Elaboració protocol derivat de l'article 88 de la LOPD
6. Indexació a Google de dades laborals al cercador del web uab.cat.
7. Pausa per dinar sense marcatge al migdia.
8. Utilització del núvol de Microsoft en comptes del Nebula de la UAB per compartir informació.
9. Resposta de Gerència a les esmenes a la proposta d'acord per a la cobertura provisional d'un lloc amb responsabilitat.
10. Proposta de Gerència de cobertura temporal de baixes mèdiques.
11. Tècnics de laboratori:
 - a) Data de reunió de la comissió tècnica per a continuar amb els treballs
 - b) Estudi dels perfils de les treballadores
 - c) Llistat de places i especialitats
12. Nou model laboral a la UAB: acumulació de funcions.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

13. Jornada de treball i horaris:

a) Reial decret llei 6/2019: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

b) Reial decret llei 8/2019: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

14. Criteris d'accés a la formació.

15. Oferta Pública d'Ocupació (OPO).

16. Torn obert de paraules.

1. Acta anterior: acceptades esmenes part social. Es procedeix a signar.

2. Reconeixement efectes retroactius de pagaments salarials meritats durant el període d'incapacitat temporal: Es planteja el cas de persones que, un cop tornen de la baixa, han perdut el reconeixement d'un trienni i la pujada de l'IPC. CCOO aporta dues STSJ d'altres CCAA de funcionaris als que s'ha reconegut l'abonament del "atrasos de trienio trasladable a la actualización de las nóminas y el incremento salarial más intereses legales". Avisen que han fet la consulta jurídica i que estan redactant demanda d'una persona treballadora. Demanen reflexió a la casa, es tracta de 5 o 6 persones. El Gerent diu que ho hauran de mirar i diran alguna cosa abans de la propera negociadora, però que en tot cas implantarien la nova mesura l'any 2020. La part social diem que ha de ser abans. El Gerent entra en el debat sobre l'impacte econòmic de les IT i l'absentisme laboral. Gerència explica que el problema radica en que ells donen la base salarial quan agafa la persona la baixa i que la llei no permet modificacions. Es veu que els afectats només poden reclamar un any.

3. Graella amb total d'hores extres amb compensació horària realitzades al 2018 i de les hores fora de jornada no reconegudes: Segons la instrucció 3/2019 es dona preferència a la compensació horària versus la econòmica, que a més requereix autorització. El cas és que per les dades facilitades s'han fet 2560 hores en dia festiu i 55 en horari laboral, i per al CE això vol dir que manca personal. Es reclama també que ens donin el llistat d'hores de compensació horària. Entreguen en mà. CGT reclama també el tema de les hores fora de jornada, que UGT confirma que queden perdudes en una bossa i que només es poden utilitzar 15m diaris. Diuen que és qüestió de parlar-ho amb el cap.

4. Jubilació parcial: Es torna a portar la proposta CCOO-CAU consensuada a Comitè, que va ser denegada per motius econòmics, ja que es va demanar una estimació econòmica. A la UB ho estan estudiant mentre la UAB diu que no pot assumir el cost. El Gerent diu que si algu es vol acollir la UAB està oberta a estudiar-ho però que és un acord poc atractiu per al treballador. A part diu que tampoc estariem a favor de tenir un rellevista al 50%. El Vicerector també diu que no poden fer a uns si i altres no, que després voldrem que a més la persona es quedi.

5. RD 8/2019:

a) Accés de Junta i Comitè al registre horari del PAS de mesures de protecció social i lluita contra la precarietat: És una petició, no d'accés a programa, sinó al fitxer dels treballadors, per veure les hores setmanals que fan. UAB té ordre de Ministerio de facilitar aquesta informació. Gerència diu que ho faran.

b) Accés de Junta i Comitè al fitxer de registre de dades biomètriques: el que es demana és tenir coneixement del procediment i custòdia de les dades. Gerència informa que les dades

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

estan encriptades i que s'SPEC és programa intern, que es custodia al SI, no ha l'estranger. No tenen problema en recuperar l'informe que ja van fer el 2012

c) Elaboració protocol derivat de l'article 88 LOPD: dret a la desconnexió digital. Es demana fer un protocol o que consti al Manual d'acollida.

6. Indexació a google de dades laborals al cercador del web uab.cat: S'indica que surten les dades del directori a la cerca de google. Gerència diu que si algú no vol estar o vol treure dades es pot fer, però que son dades de feina i és legal. CGT ho corrobora perquè ja ho va consultar. Es veu que en un futur es podrà fer, ara no.

7. Pausa per a dinar sense marcatge al migdia: 58 persones no fitxen el dinar (se'ls treu 1 hora diària del dinar). La UAB ho volia estendre a tothom al setembre el fitxatge al migdia, ja que és l'horari habitual, l'altre ja no existeix, i és el que volen fer. CCOO diu que la gent que ho fa d'aquesta manera és anterior a l'acord, que si 2000 si que ho fan i 58 no volen, per circumstàncies personals, quan no tenen tant de flexible ni poden plegar el divendres a les 14h, se'ls ha de respectar. En principi els deixaran tal qual. CGT demana major flexibilitat a l'hora de dinar pel personal de laboratori, que ho fa en funció dels experiments que té en marxa. La UAB diu que es pot fer una sol·lució personal, no genèrica, i de dies puntuals, no d'horaris, que per això ja hi ha l'horari obert.

8. Utilització del núvol de Microsoft en comptes del Nebula de la UAB per compartir informació: CGT demana el Nebula pel cost de Microsoft, que és millor utilitzar programari lliure. La UAB diu que Nebula té mancances i estan valorant treure'l, que el paquet de Microsoft és més versàtil i és oficial, que els servidors estan sota la Llei europea, que nosaltres com a representants dels treballadors hem de portar les seves queixes i necessitats, i que el programari que utilitzi la UAB no afecta als treballadors. Es debat el tema del cost, que amb els diners es podrien recuperar drets, però es passa del tema.

9. Resposta de Gerència a les esmenes a la proposta d'acord per a la cobertura provisional d'un lloc amb responsabilitat.

No tenen la contraproposta. Els diem que l'anterior Vicegerent havia tatxat gairebé tota la proposta. En principi sembla que accepten les nostres esmenes. Ho han de mirar i ens ho passaran per tractar-ho més endavant.

10. Proposta de Gerència de cobertura temporal de baixes mèdiques.

Ens donen la seva proposta en mà que no tenim temps de mirar, així que també es posposa.

Es treballaran conjuntament, tot i que consideren que ja hi ha una Instrucció de 2 de maig de 2018 que estableix els criteris. Els diem que no és pas una instrucció sinó un document intern de la Vicegerent que se'ns va facilitar fa pocs mesos.

11. Tècnics de laboratori:

a) Data de reunió de la Comissió Tècnica per a continuar amb els treballs: 26/11/2019 de 12 a 13.30h.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

b) Estudi dels perfils de les treballadores: La UGT argumenta que l'objectiu de la comissió era fer un estudi de les funcions de cara a una possible reclassificació del col·lectiu, que porta molts anys de lluita i espera, tot i que l'objectiu de la UAB sigui dilatar el tema amb l'excusa de les especialitats, cosa que tanmateix interessava aclarir pels concursos de trasllat. Gerència diu que mirarà el calendari 2020 i ens ho diran, però que segurament aprofitaran l'estudi dels TSR per a fer el del col·lectiu, però que ho faran per paquets, no exhaustiu, donat que seria inviable.

c) Llistat de places i especialitats: La UGT els comenta les errades que han trobat: manquen els companys d'Enginyeria, de les UJDD i la gent de Ciència Animal i dels Aliments de Veterinària, que continuen posant a Bio-Sanitària quan son de Química, i per tant, de la nova branca de Ciències. Prenen nota per a fer les modificacions. Insisteix en la importància pels trasllats del reconeixement de la capacitat probada en una altra especialitat, ja que la gent ha fet l'esforç d'adaptació quan se'ls ho ha demanat sent de substitucions o pool. Afirment que reconeixen el fet d'haver estat un any treballant en una altra especialitat per tal de reconèixer la capacitat provada de la treballadora en ambdues especialitats.

Diu CCOO que han estat visitant a la gent de Granges, UTPR i Estabulari i que, tot i que es necessiti una certificació especial per a les habilitacions per treballar, volen que se'ls inclogui en una de les dues especialitats existents per tal de facilitar-los el trasllat. Fem constar la contradicció de que s'exigeixi estar en possessió d'una certificació especial per a la qual es requereix ser treballador en actiu.

12. Nou model laboral a la UAB: Acumulació de funcions.

La secció sindical dels CAU comenta que hi ha personal que desenvolupa i acumula funcions en dos càrrecs de nivell superior en l'àmbit de les TIC. Es mostra preocupat i considera que per una banda, pot semblar que una persona pugui assumir dos llocs de treball, i per altra banda, afecta a la formació/promoció temporal dels llocs de treballs immediatament inferiors afecta la promoció del personal.

Duen que segueixen els Criteris bàsics per a la gestió de noves necessitats de PAS 2018, de data 2 de maig de 2018 i que ens han facilitat per a aquesta negociadora. Primer, s'ofereix a una persona de la mateixa categoria (acumulació de funcions), i després si aquesta no vol, s'ofereix a una persona amb un càrrec immediatament inferior (encàrrec de funcions). Gerència diu que les acumulacions de tasques són remunerades i que ens facilitaran la fórmula establerta que determina les quantitats a percebre. Diu que en aquest cas es tracta d'acumulació dins la mateixa categoria, i que per tant, no és encàrrec de funcions.

13. Jornada de treball i horaris: RDL 6/2019 i 8/2019. La secció sindical dels CAU lamenta de que quan s'han d'aplicar retallades, es fa de forma automàtica, però quan es tracta de l'obtenció o recuperació de drets, tot s'endarrereix. És per això que demanen l'aplicació immediata dels decrets esmentats i reclamen una reunió de la comissió de Manual de Gestió d'Horaris per parlar-ne.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Ens comuniquen que hi haurà Comissió de Manual de Gestió Horària el 29/11/2019 de 10 a 12h. Es parla de l'art.8 del RDL 6, sobre facilitar la conciliació. Gerència diu que només han tingut casos de funcionaris que han sol·licitat canvi d'horari. La part social reclama un millor funcionament de la comissió i que no s'apliquin mesures al marge de la negociació amb les representants sindicals, no resolde situacions individualitzades. Gerència diu que ho faran.

14. Criteris d'accés a la formació: És un tema que es porta discutint de fa temps a Comissió de Cap.6 i sobre el que ja s'estava d'acord, ja que era absurd que un treballador temporal pogués seguir fent formació un cop acabat el seu contracte. Queda fixat en el punt 3 de les Condicions de Participació a la Formació, Criteris d'accés: El PAS laboral amb contracte temporal de capítol I o VI dels pressupostos té accés a la formació sempre que l'acció formativa es dugui a terme en el període hàbil de contractació.

15. Oferta Pública d'Ocupació (OPO): S'aprova la proposta tractada en sessions anteriors.

16. Torn obert de paraules: No hi ha cap més tema a tractar.

11) Reunió comissió informativa, de 27 de novembre

Assistentes : Aída Pinazo (UGT), Domènec Martín (CAU), Sarai Sabaté (CCOO), Alejandra Delprat (CGT), Josep Mourelle y Daniel Pérez.

Ordre del dia:

1. Llistat de places vacants pendents de sortir i data aproximada de convocatòria.
2. Número de places de trasllat i de promoció del col·lectiu de tècnics de laboratori i data aproximada de convocatòria.
3. Número de places de trasllat i promoció de col·lectiu d'auxiliars de serveis i data aproximada de convocatòria.
4. Número de places de lliure designació : Places vacants i places ja ocupades.
5. Previsió de convocatòria de places de lliure designació per al 2020.
6. Nous laboratoris Design : personal de suport de la UAB, i avaluació de lloc de treball.
7. Estat actual d'aplicació de la nova RLT de SOC.
8. Torn obert de paraules.

Punts 1-2-3-4: Gerència es compromet a penjar els llistats actualitzats.

Punt 5: Actualment existeixen 40 places de laborals de lliure disposició que estan totes cobertes. Pròximament, pot ser que quedin vacants dues places. Gerència diu que passaran l'Excel amb les places de lliure disposició, però que estan en el document de la RLT.

Punt 6: Laboratoris Design: Gerència diu desconèixer les dades sol·licitades, que és un espai que s'ha inaugurat pocs dies enrere i que ho investigaran i passaran la informació.

Punt 7: estat actual de la nova RLT de l'SOC: Gerència diu que esperen poder pagar els efectes econòmics en la nòmina de desembre de 2019, amb retroactivitat a l'1 de gener de 2019. En el cas particular de la treballadora de Capítol VI que ocupa una plaça de funcionària que sortirà a

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

oposicions quan aquesta estigui vacant, els efectes econòmics de la diferència entre les places sortiren beneficiant a la treballadora de capítol VI.

Punt 8: Torn obert de paraules

CGT pregunta si és segur que les nou treballadores de Capítol VI a estabilitzar en Capítol I, ho faran a partir de l'1-1-2020, al que Gerència li respon que és probable, però que encara estan en negociacions amb la Generalitat.

UGT pregunta si hi ha data per a la comissió de gestió horària, al que Gerència li respon que enviaran un mail amb la informació i la data proposada per la comissió.

Es tanca la sessió a les 14 hores quedant fixat el proper plenari pel 16 de gener de 2020 a les 11h, quedant en debat el tema de les dates internament i regularitzar la situació al mes de febrer.

La Secretaria

El President