

PLENARI 26/11/2020

Data: 26/11/2020	Lloc: Virtual Teams	Hora inici: 11'00 h	Hora final: 14:00 h
Membres assistents			Sindicat
David Sánchez Solbes (President del Comitè)			CCOO
Esther Alòs García (Secretària del Comitè)			UGT
Sarai Sabaté Díaz			CCOO
Adrià Herbera Luna			CCOO
Mònica Grau Sánchez-Fortuny			CCOO
Juan Montesinos Andrade			CCOO
Marta Ramírez Hidalgo			CCOO
Anna Morist Yagüe			CCOO
Albert Teixidó Palazón			CCOO
David Soler Moreno			CCOO
Domènec Martín Gambín			CAU
Meritxell Concha León			CAU
Ivan Sibillà García			CAU
Andreu Pompas Alcaraz			CAU
Aída Pinazo Gutiérrez			UGT
Àngel Sanjuán Nogales			UGT
Sergi Perallón Sopena			UGT
Merce Márquez Martínez			CGT
Josep Reyné Vergeli			CGT
Verónica Melgarejo Bermúdez			CGT
Alejandra Delprat Obeaga			CGT
Juan Manuel Gomiz Rodríguez (delegat sindical)			CCOO
Ernesto Asenjo Sosa (delegat sindical)			CCOO
Ivan Roselló Pena (delegat sindical)			UGT
Membres excusats			
Mireia Hernández Ascanio			CAU
Marta Pérez García			CAU

0) Actes del Plenari

- 1) Negociadora de calendari laboral 2021, de 19 de novembre
- 2) Debat i votació si s'escau de l'addenda a l'acord de llistes de substitucions de l'1 d'octubre del 2019.
- 3) Propostes de millora del format de les actes del Comitè
- 4) Implicacions sentència sobre readmissió de capítol VI com a capítol I

El president recorda a totes les persones assistents que s'ha de tenir cura quan fem Plenaris per tal de no trencar la confidencialitat d'aquest en les ubicacions on les persones membres hi són mentre es fa el Plenari.

0) Actes del Plenari

La secretària explica que l'acta de Febrer està enviada ja i tancada L'acta setembre també enviada i tancada. De l'acta d'octubre falten esmenes de CCOO i d'UGT.

1) Negociadora de calendari laboral 2021, de 19 de novembre.

El president exposa el tractat a la comissió negociadora:
Exposa que hem recuperat la jornada setmanal de les 35h i tenim un calendari amb el número d'hores quadrat al que estableix el 6è Conveni Col·lectiu

Pel que fa a la proposta d'implantació de jornades continuades previstes per l'any 2021 (per horaris partits) diu Gerència que passarà una proposta per escrit per any 2021 respectant les condicions laborals actuals dels personal, tot garantint la cobertura dels serveis. La gerència ha d'acabar de parlar amb Administracions i Serveis però s'estan fent adaptacions i en la gran majoria de llocs s'ha fet realitat degut a la pandèmia.

La gerència accepta la proposta d'ampliar la jornada intensiva tot el mes de setembre. Actualment estava fins el dia abans de la Diada Nacional i es compensava amb una hora del flexible de la persona treballadora a setembre i a juny. Hi ha reunió de calendari fixada pel 4 de desembre. S'ha de treballar sobre el document de jornada continuada.

Per que fa als 6 dies d'assumptes particulars que es recullen a l'EBEP, la gerència segueix defensant que els dies estan inclosos dins dels dies dels permisos de nadal i setmana santa que es recullen al conveni. El permís del L'EBEP és de la persona treballadora i no ha de sortir al calendari laboral, com si apareixen els dels permisos de nadal i setmana santa.

CGT parla de que al migdia pel personal tècnics de laboratori s'ha de tenir flexibilitat a l'hora de dinar per poder compaginar millor les tasques de laboratori amb l'estona de dinar. S'ha de tenir en compte que de vegades, puntualment, no es té ni espai per poder dinar, o fer-ho en un moment davant de l'ordinador per la qual cosa potser també s'hauria d'afavorir el fitxatge des de l'ordinador per qui ho sol·liciti.

El president diu que el punt per tractar-ho està ficat al ordre del dia de la negociadora que es va anular. Ara mateix l'horari està obert per la situació COVID però s'ha de regular perquè no generi cap incidència quan tornem a la normalitat.

El president diu que el missatge que hem de traslladar als personal que es queden a dinar ha de ser (donat que l'horari està obert), què posin un marcatge de 30 min per dinar. Si entres a les 9.30 i surts a les 18h per exemple. Si l' horari és de 7h a 15h aniràs a dinar a casa i has de complementar la jornada amb la IP-Gestions Laborals.

CAU diu que no s' haurien produir jornades maratonianes i que com a puntual, d'acord. Pel calendari laboral continuen insistint que són 1462h per la persona que treballa el primer any a la UAB. Després tenim dret a dies EBEP (hi ha sentència que ho diu, no és confonguin amb vacances de Nadal i Setmana Santa).

CCOO diu que la pausa si sovint no és pot fer, la parada de pausa de mitja hora la té tothom i per tant no s'ha de justificar si és per esmorzar, dinar o berenar i no ha de fitxar.

El president diu que tenim tothom el horari obert i per tant podem administrar bé l'horari.

El president explica també que respecte les IP de gestions laborals, és el tema estrella aquestes setmanes. Divendres passat el Gerent va dir que no denegarà les hores a cap persona i li dirà als les administracions de Centre que ho apliquin. No es descomptarà les hores flexibles a cap persona .

Per exemple a Lletres s'està aplicant la instrucció. Hem de tenir en compte que hi ha centres on no es validen les incidències degut a que determinats càrrecs mitjos interpreten restrictivament les diverses instruccions del gerent. Hem de seguir insistint en aquest tema. El president diu que la norma és d'aplicació per a tot el PAS i només s'han de fer aquelles tasques presencials que no es puguin fer en modalitat a distància

Des de Gerència no volen posar per escrit la gestió de IP_gestions laborals, tot i que te informació que confirma que s'han donat instruccions a les administracions de centre després de les rondes pels centres que hem estat fent membres de la Junta i del Comitè. Tot i això, encara queda l'escull de la validació de les IP-Gestions Laborals, d'aquells personal on el cap directe és un PDI. Encara no sabem qui, s'ha tret de la màniga que aquests treballadors personal els hi cal una autorització per escrit de la persona cap per poder fer treball a distància. Seguirem pressionant fins aconseguir que es tracti per igual a totes les treballadores i treballadors del PAS.

CGT diu que en determinats centres estant traient del flexible hores de la tarda (concretament a Medecina) i com a Comitè demanen fer pressió.

CCOO diu que en determinats centres es valora segons IP. A Ciències depèn de qui li validant i depèn de qui, no ,per sobre del que el Gerent digui. La IP diu que la investigació es manté al 100%, i que pot ser que no deixin fer treball a distància tot i que es reconeix que hi ha treball a distància que es pot fer.

CAU exigim que el Gerent faci un comunicat que sigui retroactiu i exigir que el que no es validi, ho sapiguem el Comitè d' Empresa per actuar. Decidim que fem si no hi resposta.

El president explica que el Departament de Química hi havia 4 persones administratives fent treball presencial i que vam parlar amb la gestora departamental i que als personal tècnics de laboratori els prohibeix que marxin al migdia tinguin o no pràctiques. Està tothom cada dia totes les hores. Cada dia d'aquesta setmana una persona membre del Comitè i Junta està anant al departament a parlar i si no hi ha cap moviment al respecte, emprendrem les accions que creiem oportunes.

A la sala de revistes i a la Biblioteca d'Humanitats passa també que no deixen fer tornos.

UGT diu que es faci una reunió amb el nou Vicerectors (on el PDI penja) i explicar que el Gerent dona instruccions i no s'està complint. Aquesta idea no està explorada encara.

El Comitè ha de vigilar pels personal però tothom té una responsabilitat individual vers la pandèmia i hem de fer pedagogia al personal de que es queixin.

La delegada de prevenció del Comitè explica que al CSS setmanalment s'explica el cas de Química i que el Cap de Personal diu sempre que es solucionarà i que fa setmanes que no es soluciona.

Com a Comitè hem de defensar que s'han de prendre mesures de seguretat envers la pandèmia. Quan menys personal siguem al Campus millor. El personal va a casa quan no sigui indispensable anar presencialment i son solidaris amb la situació fent treball a distància.

La delegada de prevenció diu que en una reunió setmanal del CSS es prioritza la feina presencial vers la seguretat de la plantilla i ens diuen que no pensen regalar hores a cap persona.

Es demana que a través de la delegada es convoqui una reunió amb el vicerector. Fer reunió abans de Nadal degut que la tercera onada de Gener siguem les mínimes persones al Campus.

2) Debat i votació si s'escau de l'addenda a l'acord de llistes de substitucions de l'1 d'octubre del 2019.

CGT presenta una proposta d'addenda a l'acord de llistes de substitució de l'1 d'octubre del 2019 amb el que pretén que quan quedi lliure places de pool surtin primer per concurs en compte de que se li atorguin directament al personal de llistes de substitució. A l' article 19 del conveni col·lectiu del PAS diu que les places de la universitat han de sortir primer a concurs interna abans de ser ocupades per gent externa. L'acord signat de llistes de substitució es va signar per totes les seccions, però que hem de reconèixer que ens hem equivocat que estem per defensar els interessos de les persones que estan a la universitat que per això va ser escollit el comitè d'empresa. Que cal tenir en compte que no es deroga l'acord de les llistes de substitucions, només es matisa complir amb el que diu el conveni col·lectiu.

Que si no es dona l'oportunitat al personal de la UAB a presentar-se a les places de pool poden haver denúncies i amb raó, no oblidem que hi ha molt personal indefinit esperant ser estabilitzada i poder passar a pool és una via.

Ara quedaran places de pool lliures perquè sortiran 9 places de personal tècnics de laboratoris. La proposta presentada tracta d'adequar la situació a la legalitat vigent, degut a que actualment l' article 19 no s'està incomplint. CGT diu que s' ha de donar compliment al conveni i que es perden drets amb l'acord. Podem tenir denúncies pels dos costats.

CAU diu que no vol canviar les regles a meitat del partit. Les persones que fan substitucions tenen la promesa de que algun dia seran pool. El concurs de llista de substitució tenien unes regles i a partir d'ara les llistes de substitucions no haurien de ser promesa i diu que a partir d'

ara es puguin presentar també les persones internes. Hi ha 9 places de capítol 1 que han de sortir com diu el conveni.

Estant d'acord en modificar l'acord signat en el seu moment quan es van crear les llistes de substitucions però tenen els dubtes de poder fer-ho al mig del concurs ja tancat.

La proposta de CCOO es parlarà a la comissió pertinent

CCOO diu que els personal de les llistes de substitucions també són personal de la casa. Si no s'ha impugnat el concurs de llistes de substitucions ja no es pot fer res. Obrir les places internes faria que, de facto, les persones de substitucions que ja estan en marxa quedarien sempre allà i difícilment podrien trobar un encaix a la plantilla. Recorden que hi ha un acord sobre les persones de les llistes de substitució que s'ha de respectar i que no es poden canviar les regles del joc quan hi ha un procés selectiu en marxa.

A continuació s'exposen les consideracions de CCOO respecta a la proposta presentada.

En primer lloc, i com a premisses prèvies, indicar que com a norma general, no derogarem acords signats que no millorin substancialment les condicions fixades amb anterioritat, ni tampoc signarem acords que lesionin el dret d'un col·lectiu en benefici d'un altre.

En segon lloc, i de caire més jurídic, indicar que la proposta presentada al nostre entendre posa a sobre la taula dues possibilitats:

La primera, proposa establir un segon torn de trasllat previ a la incorporació del personal temporal. Al nostre entendre, la proposta desvirtua tant l'acord signat a 1 d'octubre de 2019, com el vigent 6è Conveni Col·lectiu de les Universitats Públiques Catalanes, ja que estableix un segon torn de trasllat (restringit), pel mateix personal indefinit no fix, que ja ha tingut el dret a presentar-se al primer i únic torn. Al que s'afegeix que l'acord vigent que es proposa derogar, ja ha estat publicat en diverses convocatòries públiques (una resolta, i dues en procés).

La segona i, en relació a les places de pool, indicar que des de la seva creació, van estar concebudes per tenir un funcionament totalment diferenciat de la resta de places, tenint aquestes un caràcter itinerant en relació a les persones (amb contracte indefinit fix sense plaça) que les ocupen provisionalment, amb l'objectiu de ser una passarel·la entre el contracte temporal i el contracte indefinit fix amb plaça.

En tercer lloc, entrant més en el funcionament de la proposta, es desprèn amb claredat que el personal temporal, en el millor dels casos (primera possibilitat), només podrà assolir la condició de pool un cop s'hagi resolt la primera i nova segona fase i, en el pitjor del casos (segona possibilitat), mai assolirien la condició de pool.

Per tant, tenint en compte el que dèiem en punts anteriors, al nostre entendre, es redueix substancialment (per no dir que es denega) el dret del personal temporal a passar a ser personal de pool (indefinit fix) tal com s'estableix a les bases de la convocatòria a les que es van presentar.

Per tot els arguments exposats amb anterioritat, no podem donar suport a la proposta presentada.

Tot i això consideren necessari establir una solució permanent al personal indefinit no fix a càrrec de finançament específic (0%UAB) i per això han entregat a la resta de forces sindicals una proposta per tal de donar estabilitat al col·lectiu.

Volen presentar una proposta per tal de donar estabilitat al col·lectiu que penja de finançament específic, per crear un compromís de tracte amb les persones de finançament específic i que eviti parlar de qui paga i qui no paga. En el proper Plenari es pot debatre la proposta de CCOO. Es recorda que hem de vigilar amb convocar assemblees del personal que enfrontin a altres col·lectius.

UGT diu que la proposta presentada pot donar un precedent i no li donem recolzament perquè li podem donar una volta i fer-ho més gran. Una decisió així si beneficia a uns, no pot perjudicar a altres. Abans, sí que anaves al carrer si estaves a la llista però en aquests darrers anys no ha

passat degut a que hi havia poc personal i com a Comitè, sempre defensaran que ningú marxi a casa.

Votacions a favor de la addenda de CGT.

La secretaria diu que en el moment de la votació hi ha **24** persones connectades però **20** tenen dret a vot. Es fa la votació de si s'està d'acord amb l'addenda a l'acord de llistes de substitucions de l'1 d'octubre del 2019.

4 Vots a favor (CGT)

13 Vots en contra (UGT i CCOO)

3 Vots en abstenció (CAU)

Resultat: No prospera l'addenda.

CAU diu que vol aclarir que voldrà reflectir a l'acta el sentit de la seva votació.

CGT no té res en contra de les persones de llistes de substitucions i després del resultat, poden haver moviments en funció de com es resolgui el concurs de les 9 places de personal de laboratori i de com s'ocupin les places de pool i que ens emplacem a tothom a que quan tornin a haver-hi llistes de substitucions d'aquí uns anys no es torni a vulnerar el dret del personal de la UAB a presentar-se a les seves pròpies places de pool.

Un cop finalitzades les intervencions i la votació s'adjunta la proposta presentada per la CGT i s'ajunta també l'acord vigent que regula les actuals llistes de substitucions que podeu consultar [aquí](#).

PROPOSTA d'addenda de l'acord entre la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la UAB per a la creació de llistes de substitució i regulació de la provisió definitiva de les places de pool de l'1 d'octubre de 2019.

A Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), a XX de setembre de 2020

Exposició de fets:

Que el 1 d'octubre de 2019 es va signar l'acord "d'acord entre l'Equip de Govern, la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la UAB per a la creació de llistes de substitució i regulació de la provisió definitiva de les places de pool" on es va acordar en el seu punt 4 que les vacants de les places de pool serien proveïdes per persones de les llistes de substitucions seguint l'ordre de prelación.

Que ambdues parts manifesten la seva voluntat de no restar el dret del personal indefinit de la UAB de presentar-se a totes les places fixes per trasllat/promoció, incloses les de pool, donant així compliment amb l'establert a l'article 19 del VI conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats catalanes.

És per tot això que,

Les persones sotasignats acorden que:

1. Abans de que sigui d'aplicació l'article 4 del citat acord primer es farà un torn de concurs intern (trasllat/promoció) per part del personal indefinit per ocupar les places de pool.
2. Les places de pool que hagin quedat desertes després del concurs intern es proveiran amb les persones que formin part de les llistes de substitucions, tot seguint l'ordre de prelación.
3. La comissió paritària de l'acord formada per la Gerència i el Comitè d'Empresa vetllarà també per la correcta aplicació i desenvolupament d'aquesta addenda.

I, perquè així consti, signen les tres parts aquest document

3) Propostes de millora del format de les actes del Comitè

El president diu que aquest punt és un clàssic. Pel Plenari de Desembre demana que totes les seccions portin una posició parlada i que la decisió de penjar-ho serà consensuada. Si alguna persona s'hi oposa no es farà. Diu que les reunions telemàtiques són molt enrevessades perquè els plenaris duren molt. L'últim va durar més de tres hores.

En el bloc es voldria posar pestanyes amb apartats de les diferents comissions tècniques, de laboratori, capítol 6, jubilacions,... per què la cerca de la informació generada sigui més àgil. És una feina que cada comissió hauria d'agrupar i pujar-ho al bloc del Comitè. La secretaria decidirà quina serà l'eina que farà servir per fer les actes i mirarà si li va bé.

CGT diu que li agradaria tornar al control de canvis i posar els enllaços al bloc del comitè quan es penjen les actes. Està a favor de fer transparent els plenaris, penjar els vídeos/àudios dels plenaris i editar si hi ha algun moment que sigui delicat. Pot ser que publiquem certes parts i hauríem de reflexionar més.

Estan d'acord en fer les actes més senzilles i no incloure els resums de les comissions dins l'acta.

La postura de la CGT és d'utilitzar el Software lliure i fomentar l'ús entre la plantilla i no utilitzar el Word.

CCOO diu que prefereix que les actes siguin resumides, afegint els enllaços als resums de les diverses comissions, i afegir en període d'esmenes les rectificacions que es considerin.

Indiquen que el vídeo que es genera per la gravació del plenari està al i poden existir bretxes de seguretat.

L'accés a l'arxiu només ha de estar disponible pels assistents a la reunió-

No veuen cap avantatge en publicar una gravació, qui hi pot accedir qualsevol persona de la xarxa sense cap tipus de restricció Preocupa també que les opinions com a membres puguin ser utilitzades de manera esbiaixada.

UGT diu que estant a favor de fer les actes separades de les comissions perquè la proposta es va pensar des d'aquesta secció. Son partidaris de gravar els plenaris per dos motius: un per ajudar a fer l'acta i l'altre per si a alguna persona treballadora li serveix com a prova en un judici. Els debats intern que tinguem no surten reflectits en la acta del Plenari perquè queda maquillada si es diu algun improperi. Ens podem expressar tothom com vulguem i si es publica, ha de donar temps per tant que no ens perjudiqui cap estratègia o sigui no posar-lo el mateix mes. Les discrepàncies entre seccions no haurien de ser visible cara a la Gerència, càrrecs entremetjats... Podem com a persones treballadores tenir represàlies en el nostre lloc de treball i això hem de ser molt conscients. Es demana que les persones membres tinguin càmera oberta en un Plenari en la mesura del possible per tal de ser totalment transparents.

Estem a favor de la transparència, de fet ho som (qualsevol persona treballadora pot venir si ho demana) però creiem que ensenyar totes les cartes fa que puguem tenir represàlies personals.

El president diu que hauríem de poder debatre sense filtre, com fins ara, però potser hi ha persones que es veurien condicionades a les seves intervencions si els plenaris es fan públics

Ens emplacem al proper Plenari donar resposta entre tots a la qüestió: Que sigui una proposta de consens i deixar-ho permanent establert.

4) Implicacions sentència sobre readmissió de capítol VI com a capítol I

Des de la CGT es parla sobre el comunicat que ha fet recentment CCOO en la que es diu que hi ha hagut una sentència favorable d'una persona treballadora que a favor de que passi de Cap.6 a Cap.1. Que com que la treballadora estava embarassada entén que, com en d'altres denúncies, s'hagi obtingut nul·litat de l'acomiadament i per tant ella esculli si tornar al seu lloc de treball o obtenir un acomiadament improcedent. Que si la sentència determina que ha de passar a capítol I, i per tant a fixe i crear una plaça estem davant d'una gran oportunitat per crear places fixes a tot el personal de indefinit no fixe que es va quedar fora de l'acord. Es demana que es pugui compartir la sentència anònima per tenir l'argument jurídic per encetar una denúncia a nivell de comitè per la resta de personal.

CCOO diu que tan de bo fos així i el jutge pogués atorgar una plaça. Aquest és un cas molt concret. Ha tingut quatre factors que ha precipitat la nul·litat de l'acomiadament:

- a) Contractes fraudulents
 - b) No fa les tasques per les que se l'havia contractat.
 - c) Té diferents contractes laborals
 - d) Les funcions desenvolupades són les del personal de plantilla, segons va acreditar la testifical
- S'afegeix que va ser acomiadada quan tenia suspès el contracte per gaudiment de la prestació de maternitat.

El comunicat diu exactament "La sentència estableix la readmissió immediata al lloc de treball, la conversió a contracte indefinit i la definició de suficients fonaments de dret, per fixar l'estructuralitat del seu lloc de treball i per tant, la seva incorporació com a personal estable de capítol 1."

Quan el jutge reconeix que les feines són estructurals, no obliga a l'administració pública a dotar un lloc de treball i assignar-li. L'encadenament de contractes, converteix el contracte temporal en indefinit no fix.

UGT pregunta si la sentència és ferma i que com a responsables de seccions sindicals no tenim potestat per divulgar la sentència si no tenim permís del treballador/a. Si et fan fixe, al dia següent et poden acomiadar i et canvien les condicions de l'acomiadament però no et donen plaça.

Com a delegats i delegades sindicals hem de vigilar amb les expectatives donades als personal. Les sentències judicials depenen també de les condicions i del moment. Si podem evitar la via judicial, s'hauria de fer pedagogia perquè pot ser que al judici no surti com el la persona treballadora voldria.

El president llegeix un tros de la sentència on aclareix el punt tractat. Els fonaments jurídics en base testifical explica que la persona ha fet treballs de persones de plantilla. El punt clau és trobar si són tasques estructurals. El jutge no atorga cap plaça. En altres sentències, servirà lo mateix.

La CGT comenta que tal i com està fet el redactat del comunicat del CCOO dona a entendre que la sentència demana el pas a fixe de la treballadora i que està d'acord que s'ha de tenir cura amb els comunicats que es fan perquè ha creat confusió, i molt personal indefinit no fix ha pensat que se li obrien les a tenir sentències favorables a creació de places. Per altra banda torna a demanar a la secció de CCOO que comparteixi la sentència ni que sigui de forma anonimitzada ja que les sentències són públiques i per evitar cercar a cegues en buscadors seria bo que ho passessin a totes les seccions com la CGT i altres seccions han fet amb altres sentències d'interès general.

Després de les diverses intervencions, CCOO reafirma que la sentència no crea cap precedent d'adjudicació de plaça en titularitat que puguem utilitzar de manera col·lectiva

S'acaba el Plenari a les 14h.

Signat El President David Sánchez Solbes

Signat La Secretària Esther Alòs García