

## PLENARI 28/01/2021

Data: 28/01/2021	Lloc: Virtual Teams	Hora inici: 9'30 h	Hora final: 13:00 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
Josep Reyné Vergeli			CGT
Mercedes Márquez Martínez			CGT
Alejandra Delprat Obeaga			CGT
Ernesto Asenjo Sosa (delegat sindical)			CCOO
Ivan Roselló Pena (delegat sindical)			UGT
Membres excusats			
Mireia Hernández Ascanio			CAU
Marta Pérez García			CAU
Verónica Melgarejo Bermúdez			CGT

### Ordre del dia:

#### 0) Actes

- 1) Tancament del servei científic-tècnics LIGIT i reubicació del personal. 8 de gener 2021
- 2) Comissió negociadora ordinària, 12 de gener
- 3) Comissió tècnica de Capítol IV, 15 de gener
- 4) Comissió de teletreball, 28 de gener
- 5) Informació de les delegades de prevenció sobre les activitats preventives
- 6) Comissió de propostes
- 7) Torn obert de precs i preguntes

CAU demana de parlar de les accions del Comitè al ordre del dia abans de començar el Plenari. La secretària explica que es debatrà en el punt 7.

El president proposa no assistir com a Comitè a les trobades amb gerència i fer una plantada. S'han de fixar els objectius de les accions del Comitè per poder explicar a tot el personal :perquè ho farem i quins punts ens faran tornar a les comissions per poder explicar les raons als treballadors.

## **0) Actes**

La Secretària explica que està pendent de rebre esmenes de Novembre 2020 per part de CAU i CGT.

Està enviada de fa molt poc la Acta de Desembre 2020 i per tant falten les esmenes de totes les seccions sindicals.

La Secretaria explica que és la primera vegada que es fa “Torn obert de preguntes” per primera vegada des que s’ha acordat ( veure Acta Plenari de Desembre 2020) i recorda que aquest punt és només per anomenar un tema o pregunta per tal de que surti a l’ Acta si no s’ ha pogut informar en 24h. No és un punt per discutir tal i com es va acordar en el Plenari desembre 2020.

CAU demana que si es fa debat en el punt 4 estan d’acord en no fer torn obert de paraula.

Fruit del debat que sorgeixi es posarà a l’Acta per donar explicacions al treballadors.

## **1) Tancament del servei científic-tècnics LIGIT i reubicació del personal. 8 de gener 2021**

La Junta va informar al president del Comitè que la gerència els va proposar incorporar a la llista d’interins a una treballadora amb contracte indefinit no fix. La Junta no hi estava d’acord perquè consideren que per accedir a dites llistes s’ha de superar un procés selectiu de personal de funcionari. La proposta de la gerència, consistia en causar baixa com a Laboral i es reincorporés com a interina però perdria la seva condició d’indefinida no fixe.

La gerència va convocar a una reunió de la comissió delegada i la permanent, Comitè i Junta, el dia 8 de gener, proposant reubicacions de personal, donat el tancament del servei per causes econòmiques.

Als dos funcionaris amb plaça s’ els reubicarà i hi ha tres persones més que són PASL amb contracte indefinit que és la part que ens toca com a Comitè:

Hi ha una persona (LG4P) a temps parcial (la persona citada al paràgraf anterior) que estava fent feina administrativa, i la mateixa gerència va reconèixer que les seves tasques eren estructurals. Valorant les diferents propostes de reubicació, un cop analitzat el perfil professional i tenint ja reconegut el mateix grup i complement, la gerència i el Comitè han acceptat, amb acord de la treballadora, que aquesta passi a realitzar cobertures temporals dins del col·lectiu d’auxiliars de servei.

Hi ha una altra persona (LG1Q) que té quatre anys de finançament garantit per part de la Diputació i podria continuar fent la mateixa feina amb reubicació a nivell d’ estructura, segurament del Departament de Geografia. Cal definir encara de quina estructura penjarà organitzativament.

Hi ha una altra persona (LG1Q) a temps parcial i se li acaba el finançament a 31 de gener 2021 i a la reunió es va dir que ho podien haver un parell de llocs de treball a

cobrir de manera provisional Les treballadores resten a l'espera de ser convocades a una reunió amb la gerència per explicar tots els canvis.

CGT demana si s'ha parlat amb les persones treballadores i si estan d'acord amb la reubicació. El president diu que sí s'ha parlat amb dues d'elles, i les dues estarien d'acord en les propostes de reubicació. La tercera persona encara resta pendent de ser contactada.

CAU vol saber si coincideix amb una plaça de tècnic mitja que ha sortit ara. El President diu que no és el mateix. La plaça és de tècnic mitja (LG2Q) del departament de filologia espanyola i catalana.

## **2) Comissió negociadora del dimarts 12 de gener 2021**

S'acorda entre tots que es farà un resum i s'adjuntarà a l'acta.

### **Negociadora 12 gener 2021**

#### **Assistents:**

David Sanchez  
Josep Mourelle  
Esther Alòs  
Juan Montsesinos  
Ivan Sibilla  
Fernando Guerrero  
Jaume Tintoré  
Aida Pinazo  
VR Organització  
Daniel Perez  
Silvia Fernandez  
Josep Vendrell  
Mercedes Marquez  
Oscar Tomas

#### **Ordre del dia:**

- 1. Aprovació, si escau, de les actes anteriors.**
  - a. Comissió negociadora ordinària del 21/02/2020.**
  - b. Comissió negociadora sobre tècnics de laboratoris del 4/09/2020.**
- 2. RD 8/2019: Document de bones pràctiques, desconnexió digital i accés al registre de jornada del PAS Laboral.**
- 3. Dades laborals del personal de la UAB.**
- 4. Convocatòria places internes de tècnics de laboratori i tècnics informàtics.**
- 5. Petició d'incloure els tècnics de laboratori de la UTPR, Estabulari, Granges i Anatomia Patològica a una de les dues especialitats acordades.**
- 6. Retribucions serveis mínims/essencials del personal d'estabulari, granges i servei de vigilància: Llistat dels serveis mínims, i número de persones, definit a la UAB.**

7. **Personal Tècnic de Suport a la Recerca en temps de pandèmia.**
8. **Gestió de les persones treballadores vulnerables: Número de persones que després d'una avaluació se'ls hi ha recomanat 100% el teletreball.**
9. **Gestió d'incidències per situacions climatològiques adverses.**
10. **Triennis contractes temporals: Llistat de tot el personal temporal on s'indiqui: ID, GRUP, COMPLEMENT, ANTIGUITAT i TRIENNI (No/Si).**
11. **Trasllat/promoció en torn intern a la resta d'Universitats Públiques Catalanes.**
12. **Fitxatge migdia personal de laboratori.**
13. **Esmenes Comitè a la Instrucció 1/2020 de formació.**
14. **Comissió tècnica de teletreball.**
15. **Renegociació del pla d'igualtat de la UAB per no ajustar-se al RD 6/2019**
16. **DAiL**
17. **Torn obert de paraules.**

### Inici de la Reunió

1. **Aprovació, si escau, de les actes anteriors.**
    - a. **Comissió negociadora ordinària del 21/02/2020.**
    - b. **Comissió negociadora sobre tècnics de laboratoris del 4/09/2020.**
  - a) S'aprova l'acta i s'accepten totes les esmenes de la part social.
  - b) Es buscarà una data per programar una reunió de la comissió tècnica del personal laboral tècnic de laboratoris per parlar de l'assignació d'especialitat a les places corresponents a la UTPR, Servei d'Estabulari, Servei de Granges i Anatomia Patològica (necròpsies) on s'aprovara l'acta pendent de data 04/09/20.
- 
2. **RD 8/2019: Document de bones pràctiques, desconexió digital i accés al registre de jornada del PAS Laboral.**

S'enten com a manual de bones practiques, tot el tema de la desconexió digital. Des dels agents socials es demana una proposta en ferm, poder fer esmenes i treballar-hi conjuntament.

L'accés al registre de les hores acordades i les hores extres i encara no s'ha pogut acabar la feina i omplir la taula. Es demana que la convocatòria de la reunió siguin abans de 48h ( en temps i forma dins el plaç) però es demana més temps per tal de revisar documentació.

Abans del estiu hi ha un compromís per part del Gerent per tal de donar la informació de control horari als agents socials. No és per controlar els treballadors si no per revisar que no hi hagi més hores de més. Es comprometen a donar la informació en un mes com a màxim. Per un tema tècnic s'ha de modificar el programa per adaptar-ho a la informació que competeix als agents socials.

L'aplicatiu ara mateix no permet capar-ho tot però es comprometen a fer-ho en un màxim d'un mes.

En relació a les hores extres hi ha d'haver-hi un control amb independència de si són hores retribuïdes o hores compensades amb temps. Des de Gerència es diu que està d'acord en regular les hores extres ( siguin retribuïdes o no).

Els agents socials diuen que no es signarà cap document de confidencialitat donat que com a figures representants que són ja tenen el deure de sigil-lo dins els seus deures.

### **3. Dades laborals del personal de la UAB.**

Derivat de l'acord de Capítol IV com a Comitè defensem poder tenir accés a la informació que s'està treballant per part de l'Àrea d'Estructures els membres de la Comissió de Capítol IV per tal de contrastar el procés d'avaluació dels 152 llocs de treball.

Des de CGT es defensa que està modificant substancialment el contracte i que per tant hi ha un incompliment de l'Acord signat.

En relació a les actes de Capítol IV s'hauria de poder accedir per fer la feina de representació dels treballadors. Demanem transparència a la institució.

### **4. Convocatòria places internes de tècnics de laboratori i tècnics informàtics.**

Les places de SIDs també sortiran donat que hi ha hagut tres jubilacions fetes en les darrers mesos.

Hi ha quatre places catalogades que van passar per la RLT amb un grup superior de treball transversal LG10 que venen derivades, no de les de tècnic especialista de laboratori sinó de les places amortitzades que tenien de la RLT.

Les 8 places de tècnics de laboratori que han de sortir a concurs estan adscrites al Departament i no pas a la Unitat i diuen que és perquè a la RLT no surten les unitats per les places de concurs que han de sortir en breu ( els agents socials ho hi estan d'acord perquè antigament sí que sortien com a unitats del Departament).

Es comprometen a que a partir d'ara s'inclouen aquestes places en la RLT amb la seva especialitat i unitat.

Es comprometen a dir quin és el lloc de treball on anirà aquella persona. Depèn del lloc de treball on surti es voldran presentar les persones o no i per tant els treballadors tenen dret a saber on aniran donat que si guanyen no poden renunciar.

### **5. Petició d'incloure els tècnics de laboratori de la UTPR, Estabulari, Granges i Anatomia Patològica a una de les dues especialitats acordades.**

Ha de quedar molt clar en el concurs el lloc específic d'aquella plaça.

Es va parlar d'incloure a les persones que són d'UTPR, Necròpsies, Estabulari i Granges en una de les dues especialitats ( Biosanitària o Ciències) definitivament abans que surtin les places a concurs i que així es puguin traslladar.

Es van comprometre a que ho tancaran en breu en una comissió tècnica . No es va concretar ni quina comissió ni en quines dates la convocarien, en la propera o màxim dues sessions. Hi ha hagut un moviment de negociadora a comissió tècnica, de

comissió tècnica a negociadora i ara finalment sembla que hi haurà un posicionament final.

Tenien pendent una formació Ah doc per que la gent es pugues presentar a les places i acreditar-se a les especialitats i amb formació encara no s' havia començat a fer.

#### **6. Retribucions serveis mínims/essencials del personal d'estabulari, granges i servei de vigilància: Llistat dels serveis mínims, i número de persones, definit a la UAB.**

UGT i CAU volen la definició de "Serveis mínims i serveis essencials". Es va demanar la diferència i serveis mínims. Quan és vaga és serveis mínims ( necessitats sobrevingudes Tancament quan Nadal és serveis essencials?

Es va demanar la concreció dels termes donat que afecta el pagament i no es va respondre.

No tenen pressupost pagar als treballadors que van venir al moment zero de la pandèmia ( decret d'Estat d' Alarma) i com que no hi ha pressupost assignat, es vol treure del Fons addicionals de tots els treballadors.

Es va demanar que busquin un finançament per aquests treballadors que no sigui el Fons Addicional.

No podem demanar als treballadors que acceptin això si hi ha treballadors que volen la seva part del Fons Addicional.

No es va quedar establert res d' aquest pagament.

La universitat tenia una necessitat en l' Estat d'alarma i ha de tenir un pressupost per això.

La Generalitat ha pagat als sanitaris amb aquests fons. La setmana vinent hi haurà un acord a la Mesa General d' Universitats (17 de gener) per pagar 0,20 (2009 any) i 0,30 lineal (2020 any).

El Gerent diu que els Serveis mínims es pacten per Nadal, per Setmana Santa i per Nadal. Per diferenciar els termes

#### **7. Personal Tècnic de Suport a la Recerca en temps de pandèmia.**

Els tècnic de suport a la recerca han estat en precari a la pandèmia donat que els IP han pressionat perquè es tornes a la presencialitat. Ara hi ha neguit per el futur incert que hi ha econòmicament .

El Gerent diu que no pot fer una estimació donat que li vàrem demanar unes taules.

#### **8. Gestió de les persones treballadores vulnerables: Número de persones que després d'una avaluació se'ls hi ha recomanat 100% el teletreball.**

#### **9. Gestió d'incidències per situacions climatològiques adverses.**

És un tema recurrent. Es vol que quedi per escrit que quan hi hagi una situació climatològica adversa no es demanin des de GH els arbres caiguts i que directament no es posin tants entrebancs alhora de validar la GH dels treballadors.

Sovint els treballadors han de justificar amb documentació del Ajuntament uns fets que són públics i que són fàcilment demostrables. Per exemple si vius a Granollers i hi ha hagut una gran nevada que ha tallat carreteres no cal demanar el justificant al Ajuntament.

**10.Triennis contractes temporals: Llistat de tot el personal temporal on s'indiqui: ID, GRUP, COMPLEMENT, ANTIGUITAT i TRIENNI (No/Si).**

S'han detectat alguns cassos en que els temporals no estan cobrant els triennis. Des de Personal es demana una trobada amb el President del Comitè per tal de revisar aquests cassos i en el cas que hagi estat una errada, esmenar-ho.

**11.Trasllat/promoció en torn intern a la resta d'Universitats Públiques Catalanes.**

Treure les restriccions de conveni per tal que els treballadors es puguin traslladar o promocionar en torn intern a la resta d' Universitats Públiques Catalanes i que s' ha aixecat des del Conveni volem que s' apliqui.

La Gerència va dir que ho han de mirar amb la resta d' universitats perquè ho hem d' aixecar totes les universitats alhora.

**12.Fitxatge migdia personal de laboratori.**

Es van comprometre a deixar en obert a tècnics de laboratori l'horari del migdia per tal que si hi ha un experiment en marxa no hagin de sortir a fixar i que puguin gaudir de la sortida més aviat. Això es farà només en aquells tècnics que els hi passi sovint.

Es demana que en aquests cassos es pugui fitxar des de l' ordinador.

Les jornades continuades que estem treballant des de fa un mes tenen el horari obert i es vol treballar en un programa pilot per veure errades i posar-ho en marxa.

Es van enviar esmenes per part dels agents socials i ens han de convocar.

Des de la Gerència per posar en marxa la jornada continuada volen derogar l' acord que tenim: El de flexibilitat

Els agents socials diuen que abans de derogar res, hi ha d' haver-hi la certesa de que les coses estan funcionant i fer un programa pilot primer.

No hi ha dates per posar en marxa encara. En la negociadora anterior es va dir que a l' estiu es posaria en marxa , com a molt tard setembre.

**13.Esmenes Comitè a la Instrucció 1/2020 de formació.**

Des de Personal han valorat les esmenes que hem enviat els agents socials. Algunes no podran dur-les a terme.

És el tema del PAS que fan formació a altres persones, que son formadors.

Ens diran quelcom quan estigui decidit.

**14.Comissió tècnica de teletreball**

Encaix normatiu i està convocada una negociadora a final del mes de gener per tal de començar a treballar en el teletreball.

**15.Renegociació del pla d'igualtat de la UAB per no ajustar-se al RD 6/2019**

La CGT diu que no hi ha hagut una comissió paritaria. No surt lo de la bretxa salarial i es vol que es convoqui una renegociació del RD6/2019.

#### **16.DAiL**

CAU diu que després de la resolució judicial de la sentència des de la UAB es constata que s'han fet les contractacions durant molts anys malament i reiteradament.

Es demanen responsabilitats a les persones que ho varen fer malament.

La UGT demana la quantitat de places que han de sortir i la data en que sortiran.

Des de gerència es diu que les places de la DAiL derivades de la sentència sortiran a concurs en bloc i la plaça de la jubilació que es produirà en breu i també sortirà a concurs a part.

El trasllat es produiria sense cap problema encara que no hi hagués la titulació perquè la categoria ja la tenen. És un trasllat i ha de quedar molt clar.

Des de Gerència estan oberts a qualsevol solució per tal d'endreçar tota aquesta problemàtica en aquesta Àrea.

Sortiran amb la categoria L2E i L2M.

#### **17.Torn obert de paraules.**

No es dona.

### **3) Comissió Capítol VI de 15 de gener 2021**

#### **RESUM COMISSIÓ CAPÍTOL VI**

15 de gener de 2021

#### **Anàlisi de l'any 2020: estat de la situació.**

El cap de l'Àrea de Gestió de Persones explica a la part social que la Unitat d'Anàlisi d'Estructures ha pogut analitzar un total de 142 llocs de treball. Els llocs de treball restants encara no s'han pogut iniciar els processos corresponents per casuístiques diverses. No obstant això, en el moment que ho puguin fer, se'ls aplicarà la retroactivitat econòmica amb efectes de l'1 de gener de 2020, com a la resta del personal, tal i com marca l'acord signat.

La documentació s'entrega a la part social el dia anterior a les 23:35h de la nit, fet que dificulta l'anàlisi i revisió d'aquesta abans de dur a terme la reunió. Aquesta consta d'una fitxa resum per a cadascun dels llocs analitzats —la part institucional anomena aquest paper "informe"—, i una graella resum on s'expliquen cadascuna de les accions realitzades.

Les fitxes de cada persona son un resum on es descriu el calendari de les accions realitzades en el procés, el grup laboral i el complement del lloc de treball (inicial i final), i una frase genèrica de la missió del lloc de treball (*copy paste*). Falta per adjuntar el perfil funcional corresponent a cada lloc de treball.

La part institucional explica les diferents casuístiques que s'han trobat (personal amb funcions d'investigadora, d'altres que fan tasques administratives, etc.), però l'explicació, per part de la part institucional, es divideix en 2 grans blocs: el personal que forma part del *pool* de recerca i la resta de personal.



En aquest sentit, donada la complexitat de l'anàlisi del seu lloc de treball, l'explicació se centra més en el personal que forma part del *pool* de recerca.

El personal del *pool* de recerca LG3 se'ls assignarà un complement del lloc de treball "L" per al personal experimental, i "O", per al personal no experimental.

La part institucional explica la situació de que s'ha trobat un conjunt de 25 persones que realitzen funcions de caràcter superior per la definició de la seva plaça, i per aquest motiu, no han donat una resolució definitiva. Això es degut a que aquests llocs de treball pertanyen a un programa de la Generalitat on es marca que aquestes places han de ser LG3L. En aquest sentit, ens descriuen dos possibles solucions:

- El personal deixa de fer les funcions de caràcter superior i fa les funcions marcades per la plaça objecte (LG3L).
- El personal segueix fent les funcions que està realitzant actualment i se li paga per la resolució de l'anàlisi (a la persona), però la plaça queda definida com a LG3L a la RLT, i en el moment que quedi vacant, aquesta sortirà com a tal i la pròxima persona que la guanyi quedarà definida serà un LG3L.

La part institucional explica que això s'ha d'acabar de negociar conjuntament amb el Vicerector de Recerca i de Transferència, Vicerectorat d'Organització i els/les IPs (Investigadors/es Principals). Quan tinguin una decisió, ens ho faran saber.

Un cop estigui tot finalitzat, això es passarà a la Comissió RLT per consolidar les resolucions extretes dels anàlisis.

La part social descriu que tot això és un despropòsit i que no pot validar aquest procés ni aquesta documentació per manca d'informació i transparència. S'ha fet tard, malament i s'han saltat acords presos durant les negociacions de l'acord signat al desembre de 2018, i d'altra banda, s'estan vulnerant diferents drets en relació a la representació i negociació col·lectiva.

És per aquest motiu, que la part social torna a sol·licitar:

- Tota la documentació per a la qual s'ha realitzat l'anàlisi:
  - Informe de la persona treballadora.
  - Valoracions de les persones intermedis i/o finals.
- Un informe per a cada lloc de treball on es descrigui la següent informació:
  - Justificació del motiu del grup laboral i complement del lloc de treball.
  - Perfils equiparables en els que sustenten la decisió.
    - Si es decideixen crear nous perfils, també s'hauria de justificar.
  - Adjuntar la descripció de les funcions associades al lloc de treball.
    - S'han de detallar les funcions.

Sense aquesta documentació, la part social no pot valorar ni analitzar cap de les resolucions presentades.

D'altra banda, i en relació al personal del *pool* de recerca, la part social es queda sorpresa en el moment que llegeix en algunes fitxes el següent:

*"detecta que les funcions desenvolupades per la persona ocupant del lloc objecte d'anàlisi resulten equiparables a una categoria superior."*

On a sobre, la part institucional diu que ho ha de parlar en un "Consejo de sabios" (Vicerector de Recerca i de Transferència, etc.) per decidir si posar el grup laboral i complement del lloc de treball que els hi pertoca per les seves funcions, o si pel contrari,

els hi diuen a les persones treballadores que deixin de fer les seves tasques, ja que aquests llocs de treball estan catalogats com a LG3L... WTF!?

La part social queda atònita i avergonyida de la part institucional, li recorda que ha estat la pròpia Universitat qui s'ha beneficiat i ha permès que els/les IPs facin el vulguin, durant molts anys (i segueixen), amb el personal tècnic de suport a la recerca, i això no es pot permetre més. L'anàlisi ha de servir per saber que fa el personal i pagar-les per allò que fan i/o pel seu grau de responsabilitat. Si l'anàlisi és paper mullat i només es té en compte la proposta organitzativa interna de la Universitat, es torna a posar de manifest que tot això ha estat un paperot per justificar un acord signat: ràpid, malament i fora de termini.

En relació als concursos, la part social pregunta a la part institucional què passarà amb aquelles persones pendents dels resultats de l'anàlisi i que es vulguin presentar a la propera convocatòria del concurs de laboratoris.

La part institucional respon, que si es presenten al concurs, i encara no tenen una resolució definitiva del anàlisi poden passar varies coses:

- En el mateix concurs i en funció de la seva trajectòria laboral, se'ls assignarà una especialitat. Si aquestes coincideixen en grup, categoria i especialitat aquestes aniran per trasllat directe tal i com marca el conveni.
- Si guanyen la plaça del concurs, no se'ls assignarà l'anàlisi pendent de resolució i la plaça vacant quedarà com marca la resolució de l'anàlisi, o LG3L, si es tracta d'una plaça del *pool* de recerca, tal i com marca la Generalitat.

Per altra banda, la part social recorda que a l'acta del 22 de gener de 2020 de la Comissió de Capítol VI, la part institucional es va comprometre a portar a la pròxima RLT, els criteris d'avaluació pels quals la Unitat d'Anàlisi d'Estructures assigna un grup i un complement a un lloc de treball en concret. La part social reclama que això no s'ha fet encara, i considera que aquests criteris haurien de ser públics; demanen més transparència.

La part institucional explica que és l'objectiu principal de la Unitat d'Anàlisi d'Estructures tenir-ho per aquest any i que el compromís es complirà.

Per finalitzar, la part social posa de manifest que s'està donant un poder molt gran a la unitat d'anàlisi d'estructures, ja que aquesta està definint el sou del personal (grup laboral i complement del lloc de treball) sense justificar cadascuna de les seves resolucions, sense presentar cap informe al respecte, amb la complicitat dels caps intermedis/finals i la confiança cega del cap de l'àrea de gestió de persones (pensant més en l'organització interna de la Universitat), i sense tenir en compte una interpel·lació final amb el personal objecte de l'anàlisi.

### **Comunicacions de la Unitat d'anàlisi i estructures al personal analitzat, i accés a les anotacions dels caps intermedis i finals.**

- La part social no entén per què les comunicacions s'han realitzat a través dels caps intermedis i/ finals, quan la interlocutora de tot aquest procés ha estat la Unitat d'Anàlisi d'Estructures.
  - Hi ha més comunicació i tenen més informació els/les caps que el propi Comitè d'Empresa del PAS laboral.

- La part social diu que ha de facilitar TOTA la documentació a la persona treballadora: valoracions dels caps intermedis i/o finals i l'informe detallat que determinem en el punt anterior.
  - Diuen que ho donaran a les persones que ho demanin.

Artículo 15.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-23750>

#### **Comitè d'Empresa: Accés a la informació derivada de l'anàlisi.**

- La part social torna a reclamar tota la documentació necessària per a poder fer la seva feina, i li recorda a la part institucional els drets de representació col·lectiva descrits en normatives de caràcter superior: Estatuts dels treballadors
  - Article 64. Drets d'informació i consulta i competències
  - Article 65. Capacitat i secret professional
- La part institucional diu que no donarà més informació i es basa en un informe del Gabinet Jurídic de la UAB, que mai han presentat a la part social.

#### **Dret a replica i/o revisió.**

- La part social entén que ha d'existir un espai per a poder exercir el dret a replica i/o revisió ja que en cap etapa del procés, el personal objecte de l'anàlisi coneix les valoracions dels caps intermedis i/o finals, ni un informe de com la Unitat d'Anàlisi d'Estructures ha arribat aquesta resolució.
- La part institucional diu que no hi haurà dret a rèplica i/o revisió.

#### **Conflictes entre la persona treballadora i el/la cap intermedi i/o final.**

- La part social es coneixedora de qui han persones amb conflictes explícits amb les validadores intermèdies i/o finals, i s'ha seguit fent l'avaluació.
- La part institucional diu que en aquests casos s'han afegit d'altres validadores per a seguir amb el procés.
- La part social, en no tenir aquesta informació, no pot corroborar-ho.

#### **Revisar les accions i la planificació per l'any 2021-22 derivat de l'acord de regularització del personal laboral no fix de 2018.**

La part social recorda que l'acord signat diu que l'any 2021 tot el personal hauria de cobrar el Plus Campus i els complements retributius que els hi pertoqui (ex: val de roba de treball); al punt 6 de l'acord per a la regularització del personal laboral no fix (<https://www.uab.cat/doc/AcordRegularitzacioCapVI>). En aquest sentit, s'ha demanat un llistat de les persones que han de percebre aquests conceptes retributius i es pregunta si ho tenen planificat.

La part institucional no es compromet a donar aquest llistat però si explica que ho te contemplat.

#### **Situació actual de les proves de selecció del personal TSR**

El cap de l'àrea de gestió de persones explica que ha de reunir-se amb el Vicerector de Recerca i de Transferència per tractar aquest tema. Reconeix que els concursos han de ser més genèrics per tal que totes les persones candidates tinguin possibilitat d'accedir, i no només aquelles que ja formen part de la Unitat.

Des de la part institucional es reconeix que alguns processos no s'han fet correctament i volen evitar que les convocatòries portin nom i cognoms. Volen desencallar la situació del personal TSR, ja que no es pot parar la maquinaria de contractació perquè els projectes continuïn. Es demana que hi siguem la part social.

La part social recorda que no s'ha desentès del procés, ni s'ha retirat. Ha fet un pas al costat donat que entén que la gerència està obrant amb falta de transparència i que les convocatòries no s'ajusten als principis bàsics igualtat, mèrit i capacitat que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

En aquest sentit, la part social diu que el Comitè d'Empresa del PAS laboral no designarà cap persona membre al tribunal fins que no es seguïn a parlar i/o negociar el processos concursals d'aquest personal, i aquets no compleixin els principis de neutralitat i imparcialitat que estan contemplats en els Estatuts dels treballadors i el Conveni col·lectiu que ens empara.

#### **Torn obert de paraules.**

La part social demana un document explicatiu dels ítems en la nòmina on es realitzi la retroactiva, ja que es una documentació molt extensa a entendre i no totes les persones tenen els coneixement suficients per entendre els càlculs realitzats. La part social creu que s'estalviaria molts correus electrònics a la unitat de nòmines de la UAB.

La part institucional recull aquesta petició i traslladarà a nòmines la possibilitat de fer alguna cosa.

Els membres de la comissió tècnica de capítol VI han elaborat el resum que adjuntem a continuació:

Anàlisi de l'any 2020: estat de la situació.

- Exigir tota la documentació per a la qual s'ha realitzat l'anàlisi:
  - Informe de la persona treballadora.
  - Valoracions de les persones intermedis i/o finals.
- Informe ha de tenir:
  - Justificació del motiu del grup laboral i complement del lloc de treball.
  - Perfils equiparables en els que sustenten la decisió.
    - Si es decideixen crear nous perfils, també s'hauria de justificar.
  - Adjuntar la descripció de les funcions associades al lloc de treball.
    - S'han de detallar les funcions.

Comunicacions de la Unitat d'anàlisi i estructures al personal analitzat, accés a les anotacions dels caps intermedis i finals.

- No entenem perquè les comunicacions s'han realitzat a través del cap intermedi.
- TOTA la documentació s'ha de facilitar a la persona treballadora: valoracions dels caps intermedis i/o finals i l'informe detallat que determinem en el punt anterior.
- Diuen que si ho donaran però no ho fan.

Comitè d'Empresa: Accés a la informació derivada de l'anàlisi.

- Els drets de representació col·lectiva ja estan descrits en normatives de caràcter superior: Estatuts dels treballadors
  - Article 64. Drets d'informació i consulta i competències
  - Article 65. Capacitat i secret professional
- La part institucional diu no donarà més informació.

Dret a replica i/o revisió.

- NO HI HA DRET A RÈPLICA O REVISIÓ.

Conflictes entre la persona treballadora i el/la cap intermedi i/o final.

- Son coneixedores de qui han persones amb conflictes explícits amb les validadores intermèdies i/o finals, on la UAB es coneixedora d'això, i s'ha seguit fent l'avaluació...

Revisar les accions i la planificació per l'any 2021-22 derivat de l'acord de regularització del personal laboral no fix de 2018.

- Els acords presos en el personal tècnic de laboratoris s'haurien d'aplicar els complements fixats.
- No hi ha planificació , acabaran d' analitzar els 152 de manera definitiva, abans de començar con el resta de capVI.

## **INTERVENCIONS**

La CGT diu que es probable que hi hagi hagut una vulneració de negociació col·lectiva de i manca de transparència i demana que totes les seccions que ho estudien per tal d'a anar plegats.

Esta d'acord en fer una assemblea conjunta com a Comitè.

CCOO diu que no estem fent una comissió paritària però només ho ha estat en nombre perquè no ens deixen fer absolutament res com a comissió.

No han pres decisió sobre les 25 persones encara i aquestes treballadors no saben si presentar-se o no, amb la disjuntiva per perdre el possible augment de salari.

La comissió de Cap IV va presentar per registre una petició per tal de tenir resposta abans que es tanqui la inscripció al concurs. La resposta de la Unitat d' Anàlisi és que es desentenen perquè no va dirigit a ells.

O bé deixen de fer les tasques que fa molts anys que fan i l' altre opció era veure com es podia pagar des de la UAB.

Els treballadors estan rebent una carta de la Unitat d' Anàlisi d' Estructures on diu que en breu es farà arribar el perfil de la plaça que es un document que es detallarà les

funcions que has de fer en el teu lloc de feina. Es creu que serà un perfil genèric sense cap especificació al lloc.

CGT diu que denuncia mala fe en la negociació col·lectiva i es planteja una demanda col·lectiva per vulneració a la negociació d'òrgans unitàries, denuncia col·lectiva tema grup i complement. Podem anar a diferents òrgans com Síndic de Greuges o inspecció de treball.

Si tenim clar que es vol fer una decisió conjunta de fer denúncia que en parlem tots a cada comissió. S'ha detectat que quan estàs tècnic de laboratori de grup 1 sempre ets complement Q i si estàs ubicat en un altre lloc que no sigui laboratori llavors ets grup 1 complement més elevat, per tant estan discriminant a les persones que treballen al laboratori.

CCOO diu que està més d'acord per la demanda col·lectiva que no pas per denúncia donat els temps que inspecció dona per resposta. Diu que el correu electrònic ja serveix per demostrar quina data s'ha fet el correu en jurisprudència.

Des del CAU es diu que els serveis jurídics veuen viable la vulneració de drets fonamentals.

També es demana que si es fa una assemblea de treballadors es facin servir les eines informàtiques de la UAB per tal que cap treballador quedi exclòs.

Es comenta que les signatures digitals es poden falsificar ja que l'aplicació agafa l'hora de l'ordinador, que és des d'on es genera la signatura (això es pot canviar manualment) i per tant no es pot certificar que la hora sigui certa perquè no agafa l'hora des d'un servidor que es connecti a un rellotge oficial.

És amb el Gerent amb qui hem de negociar i així ho farem.

Des de UGT diu que la manera de fer les places actual no recull les funcions que es fan en realitat. L'anàlisi es fa al moment i l'evolució no es té en compte perquè no ho tenen fet des de fa molt de temps. Totalment d'acord en dur-ho per la via jurídica.

El president diu que l'assemblea virtual serà genèrica.

El president proposa de nou parar totes les comissions tècniques i de negociació, amb l'objectiu de parar màquines, i organitzar i calendaritzar tots els temes que tenim sense solucionar. Si la gerència no reacciona hem d'estudiar i com a Comitè, la presentació d'un conflicte col·lectiu davant els tribunals de justícia per obtenir tota la informació necessària per dur a terme la tasca de representació que tenim encomanada.

#### **4) Comissió de teletreball**

Un cop reunida la comissió delegada i permanent, la Junta i Comitè es mostren d'acord en anar de la mà, sempre que sigui possible. La Junta manifesta que ells ja van per davant en algunes reivindicacions i entenen que en alguns temes els tempos afecten de manera diferent.

CCOO està d'acord en parar totes les comissions tècniques, negociadores i processos selectius que s'hagin d'iniciar.

CAU diu que creu convenient que tant Junta com Comitè haurien d'anar plegats i que tenim una bona oportunitat per plantar cara.

La prioritat sempre és de la Gerència a l'hora de decidir els temes a tractar. Els assumptes a tractar han de ser alterns: que posin un tema del Comitè d' Empresa i un de Gerència per tal d' arribar a acords de tot i que no ens donin peixet .

Volem que sigui un consens general de totes les seccions.

CGT diu que si la Junta es desmarca nosaltres com a Comitè no ens hauríem de plantar. En algun moment em de dir prou i plantar-nos. Si la Junta hi va, el Comitè no hi anem donat que a nosaltres no ens donen res. La comissió de teletreball s' ha de negociar i seria una bona manera de fer-ho. Hem de fer denuncia i no perdre més el temps. També es pot anar a mitjans de comunicació per explicar-ho.

Falta decidir que fem avui.

UGT diu que esta d'acord amb via judicial i altres accions que puguem fer.

Es decideix que es farà una reunió conjunta amb la Junta per traslladar el nostre acord conjunt a deixar d'assistir a les comissions i a plantar-nos.

Si la Junta ens segueix perfecte. Si no, com a Comitè farem el nostre camí.

S' ha d'explicar molt bé als treballadors i es coordinarà a la Delegada.

Des de CCOO s'explica que el CSS no és vàlid actualment, no envien la informació abans de 72h i van deixar a un delegat fora en la última reunió. I per tant, augmentar també la plantada a aquest organisme de salut.

El president diu que totes les propostes han d'estar per escrit i si es negocia s'ha de tenir molt clar quines fites volem aconseguir i hem d'informar a tot el PAS dels incompliments greus que està duent a terme la gerència i que donen lloc a aquesta posició del Comitè.

## **5) Informació de les delegades de prevenció sobre les activitats preventives**

Les delegades de prevenció informen que els últims CSS.

Les reunions de dimarts es van treien algunes millores però si no es fan mesures contundents com l' aturada d'activitats llavors no hi ha avenços. És una lluita constant de cada setmana.

Degut aquesta acció els treballadors dels llocs implicats estan contents amb la nostra feina conjunta com a Comitè.

A les unitats docents hem traslladat el problema dels treballadors amb avaluació de riscos socials que s' ha demanat al CSS. Finalment no s'ha programat perquè argumenten que no tenen temps material.

Es demana la participació de tots els membres del Comitè per tal de anar avançant en prevenció del la pandèmia.

Cada setmana s' envia un resum de la reunió setmanal de COVID.

Des de la CGT demanen una denúncia a inspecció de treball per les unitats docents on no hi fan avaluacions psicosocial.

CAU diu que als SLIPIs de Ciències, i sobre la instrucció per no quedar-se a dinar, el responsable de l'SLIPI es nega a signar-la i a validar-ho. Aquesta situació es repeteix des de fa temps.

Des de CCOO es comenta que els TSR tenen problemes amb la validació de la IP\_gestió laborals i es demana la acreditació del superior. Això no està apuntat a cap instrucció i es va traient de flexible.

Des de CGT estan d'acord a no anar al CSS i no cobrir aquest tràmit i com que no és una reunió formal es pot anar incidint amb la millorar de la pandèmia.

Pregunta si serà obligatori com a empresa posar la vacuna. Es respon de que les grans empreses podran vacunar als seus treballadors però que ara mateix no.

Hi ha persones que no es podrà posar la vacuna. Hi ha efectes a llarg termini indeterminats ara mateix.

Als TRS que són vulnerables han d'anar a treballar dos dies presencialment. Ara s'estan donant mascaretes FFP2 i s'els cita una vegada al mes.

S'han format alguns estudiants com agents cívics per explicar a l'altres estudiants les mesures de protecció a través d'un Pla de Formació que s'els hi ha fet.

El rector es va oferir el Dispensari com a centre de vacunació.

el carnet de vacunació existirà

Des de CCOO els delegats de prevenció son representats del Comitè d' Empresa i per tant no es decisió de les delegades de Prevenció si van o no al CSS sinó del Comitè d' Empresa que les ha designat.

Per la via del teu Pla de Prevenció pot ser que la unitat de salut es determina que ens hem de vacuna. Hem de reflexionar com a Comitè d' Empresa si recolzen o no aquesta posició en el cas de que algú no es vulgui vacunar. Hi ha un Limbo que ens podem trobar més endavant. Si es decideix la vacunació massiva a la població ens podem trobar amb treballadors que no es vulguin vacunar.

## **6) Comissió de propostes**

El President recorda quines propostes estan en marxa. Tenim unes antigues i altres més noves i el president ens anima a que ens reunim cada Comissió .Recorda quines estan pendents:

-Reglament intern del Comitè. Va ser la primera. CAU diu que es van enviar aportacions a la comissió delegada. S'haurien de repassar les actes.

-Cobertura provisional de llocs de treball de responsabilitat. L'hem de poder tancar per la propera negociadora.

-Carrera professional.

-Estabilització del personal no fix del 0%.



Incideix en que els membres de la comissió prioritzin l'ordre de treball de les propostes, però totes han d'estar enllestides aviat per poder ser enviades a la gerència.

## **7) Torn obert de precis i preguntes**

Des de CGT es diu que a la taula del concurs de tècnics de laboratori no s'interpreta lo mateix que hi ha a l'acord.

Acords:

- Es tindrà en compte la situació de pool (provisionalitat) de cara a la valoració de l'apartat "fills en edat escolar i altres circumstàncies familiars, sempre i quan el trasllat aportí una millora en la conciliació familiar del treballador".

Es remet a l'acord i es diu que si ets pool amb fills passes per davant de les persones que tenen plaça amb fills.

Si la persona de pool fa el mateix horari o bé es trasllada de campus es pot interpretar com a millora de conciliació familiar. Des de Selecció s'els hi ha dit que la baremació ja s'ha fet així en altres concursos.

L'acord diu textualment: sempre i quan el trasllat aportí una millora en la conciliació familiar del treballador, i en el cas de mateix horari, no hi ha millora.

El President diu que en altres col·lectius hi ha horaris diferents i que el fet de ser pool no garanteix que tinguis sempre el mateix horari donat que et poden canviar l'horari i el lloc d'un dia per l'altre.

Els tècnics de laboratori, la majoria tenen la feina al Campus Bellaterra i fan horari partit però l'acord és per totes les categories laborals i col·lectius.

Signat:

El President

La Secretaria