

Plenari extraordinari del Comitè d'empresa del PTGAS de la UAB

Dimarts 9 de setembre de 2025

Convocatòria extraordinària

Presencial i Teams

ASSISTÈNCIA

Membres CE:

Ordre	Sindicats per ordre de representativitat	Ordre per Col·legi electoral i organització	Membres del CE	Càrrec	Presència
1	CCOO	C1-1	David Soler Moreno		X
2	CCOO	C1-2	Marta Ramírez Hidalgo		X
3	CCOO	C1-3	Sarai Sabaté Díaz		X
4	CCOO	C1-4	Adrià Herbera Luna		X
5	CCOO	C1-5	Almudena Merino Palomar	Secretària	X
6	CCOO	C1-6	Carlos Gonzalez Silva		X
7	CCOO	C1-7	Mònica Espejo Segura		X
8	CCOO	C2-1	David Sánchez Solbes	President	X
9	CCOO	C2-2	Anna Morist Yagüe	Delegada prevenció	X
10	CCOO	C2-3	Mònica Grau Sanchez-Fortun		X
11	CCOO	C2-4	Jennifer Barrero Vitorio		X
12	CCOO	C2-5	Lorena Noya Escribano		S'excusa
13	CAU-IAC	C1-1	Iván Sibillà García		X
14	CAU-IAC	C1-2	Koki Gassiot Pintori		X
15	CAU-IAC	C1-3	David Yeste Muñoz		S'excusa
16	CAU-IAC	C2-1	Meritxell Concha León		X
17	CGT	C1-1	Merce Marquez Martínez		X
18	CGT	C1-2	Josep M. Reyne Vergeli		X
19	CGT	C1-3	Verònica Melgarejo Bermúdez		S'excusa
20	CGT	C2-1	Carolina Cerulla Torrente		X
21	UGT	C1-1	Ivan Roselló Pena		S'excusa
22	UGT	C2-1	Aida Pinazo Gutierrez		S'excusa
23	UGT	C2-2	Merche Urrea González	Delegada prevenció	X

Delegats/des sindicals assistents: Marc Bria Ramírez(CGT), Marta Tatger(CCOO), Iolanda Sors (CCOO)

QUÒRUM:

El Comitè d'empresa del PTGAS de la UAB (CE) està integrat actualment per 23 persones, i, en base a l'article 5.3 queda constituït el seu plenari quan assisteixen a les seves convocatòries la meitat més una de les persones membres que el componen. La constitució del plenari del CE, doncs, és vàlida amb 12 persones.

ORDRE DEL DIA:

Debat, presa de decisions i votació, si escau, de l'eina a aplicar al model d'estructures de l'àmbit de l'administració presentat per la gerència. Les seccions sindicals exposen els diversos posicionaments:

CCOO

- Reitera que, en les condicions actuals, no pot acceptar l'eina proposada per la gerència per a la classificació de les 47 places laborals provisionalment proposades (podrien ser-ne més). Tot i això, reconeix que cal donar una sortida al bloqueig actual.
- Argumenta que rebutjar l'eina sense alternativa comportaria obrir fins a 12 negociacions paral·leles amb col·lectius diversos, fet que dificultaria greument els objectius acordats pel comitè.
- Proposa fer ús de l'eina com a "mal menor", sempre que es negociïn els criteris de valoració, es garanteixi la transparència documental i es pugui auditar el procés complet.
- Reclama que cada persona treballadora pugui ser entrevistada o disposi d'un mecanisme de revisió, i que les valoracions es fonamentin en tasques, funcions i responsabilitats reals.
- Insisteix que, per als col·lectius laborals prioritzats (tècnics de laboratori, informàtics, audiovisuals, etc.) es mantindrà la via de negociació clàssica.

CGT

- Manifesta un rebuig frontal a l'eina actual per manca de garanties, transparència i participació de les persones treballadores.
- Reclama un procediment unificat que inclogui la negociació de categoria, especialitat i complement salarial, evitant tractaments diferenciats entre col·lectius.
- Proposa aturar el procés actual i establir un calendari de treball per abordar les negociacions amb rigor i equitat.
- Subratlla la necessitat de disposar d'una eina pròpia per als laborals, amb criteris objectius i públics, que permeti revisar les incoherències actuals.
- Defensa el dret a rèplica de les persones treballadores en cas de desacord amb la classificació obtinguda.

CAU-IAC

- Rebutja l'eina proposada per la gerència, però presenta una alternativa: la creació d'un grup de treball amb objectius clars i criteris consensuats.
- Proposa definir una classificació professional basada en el conveni, revisar les incoherències entre tasques i classificació, i establir criteris clars per a l'assignació de complements.
- Alerta que qualsevol gest pot ser interpretat per la gerència com una concessió, i reclama prudència en la comunicació externa.
- Reivindica que el model de "famílies i subfamílies" proposat per la gerència no s'ajusta al conveni i que cal recuperar els conceptes de grup, categoria i especialitat.

UGT

- Adopta una postura pragmàtica: no tancar la porta a l'eina, però exigir documentació, garanties i capacitat de revisió abans d'acceptar-la.

- Subratlla la importància de les entrevistes amb les persones treballadores, especialment en casos de desacord amb la classificació.
- Proposa continuar treballant el tema en plenari o en reunions específiques, per evitar bloquejos i avançar en la resolució.

President:

Recorda que el comitè sempre ha defensat la negociació clàssica de grups i complements, i que aquesta ha estat la via utilitzada fins ara.

- Proposa recollir un resum de les condicions exposades per les seccions sindicals i traslladar-les a la gerència com a proposta conjunta.
- Insisteix que l'eina no pot ser acceptada sense criteris clars, documentació justificativa i capacitat de revisió.
- Reconeix la complexitat de la classificació i la necessitat d'integrar els conceptes de grup, categoria i especialitat en qualsevol acord.
- Proposa fer una proposta resumida amb les línies vermelles consensuades, i anar resolent els entrebancs com vagin arribant.

Resposta del posicionament conjunt, derivat d'aquest plenari, que s'enviarà a gerència en acabar aquesta sessió:

Benvolgudes i benvolguts,

Un cop celebrada la sessió plenària extraordinària, us traslladem la proposta acordada pel Comitè d'empresa del PTGAS:

En el darrer plenari del comitè d'empresa celebrat el passat 17 de juliol vam acordar convocar un plenari extraordinari per avui, 9 de setembre, amb l'objectiu de debatre i prendre decisions sobre la proposta de gerència del model d'estructures de l'àmbit de l'administració.

Celebrada la sessió plenària extraordinària, estem en disposició d'acceptar l'eina, de forma experimental i puntual, amb una sèrie de condicions que assegurin que el mètode es pugui aplicar de manera objectiva, transversal i homogènia, tot garantint la total transparència del procés.

Us les detallem a continuació:

- Adaptar la terminologia a allò establert en el VI Conveni Col·lectiu del PTGAS.
- Lliurar, negociar i acordar els criteris a avaluar i la seva ponderació per dur a terme una anàlisi acurada dels llocs de treball.
- Negociar i acordar el complement de lloc de treball associat a cada denominació.
- Per garantir la total transparència del procés, hem de tenir accés a tota la informació i documentació que justifiqui el resultat obtingut per l'anàlisi de cada lloc de treball.
- Lliurar la relació actual entre grups, categories, especialitats i complements.
- A més de l'entrevista qualitativa amb la persona responsable, afegir una entrevista directa amb la participació de la persona treballadora.
- Cal garantir el dret a rèplica de les persones treballadores a la classificació resultant.
- Fer públics els resultats a tota la plantilla.

David Sánchez Solbes

En representació del Comitè d'empresa

Finalitza la sessió a les 12:35h.

S'ADJUNTEN COM ANNEX LA RELACIÓ DE PROPOSTES PRESENTADES ABANS DE LA CELEBRACIÓ DEL PLENARI PER CADA SECCIÓ SINDICAL:

CCOO

1.- La no acceptació de l'eina hauria d'anar acompanyada d'una contraproposta real, seriosa, àgil i efectiva que no impliqui un perjudici al consens assolit pel Comitè per a l'anàlisi de col·lectius abandonats durant molt de temps per la Gerència.

2.- La no acceptació de l'eina ens abocaria a una situació de molt difícil i extremadament lenta resolució. Entre els 47 llocs de treball analitzats (i potser caldrà ampliar-ne el nombre, ja que hem detectat places que no han estat analitzades i que haurien d'estar incloses), hi ha una gran diversitat de col·lectius que ens obligaria a emprendre tantes negociacions en paral·lel com col·lectius afectats. Això implicaria, entre altres conseqüències, eliminar de facto l'acord que tenim amb la Gerència per iniciar l'anàlisi de diversos col·lectius laborals, com ara els tècnics de laboratori, els informàtics departamentals o els tècnics d'audiovisuals, entre d'altres.

3.- L'eina, amb els criteris d'anàlisi adequats, pot esdevenir un mètode eficaç, ràpid i, sobretot, objectiu per a l'anàlisi de col·lectius.

4.- Estem en disposició d'acceptar l'eina amb una sèrie de condicions que garanteixin l'anàlisi correcta dels llocs de treball i assegurin la total transparència del procés.

Aquestes condicions serien les següents:

- Adaptar la terminologia al que s'estableix en el VI Conveni Col·lectiu del PAS-L.
- Negociar i acordar els criteris a avaluar per dur a terme una anàlisi acurada dels llocs de treball.
- Negociar i acordar la ponderació d'aquests criteris dins l'anàlisi.
- Negociar i acordar el complement de lloc de treball associat a cada denominació (tècnic d'àmbit, tècnic superior, assessor, etc.).
- Tenir accés a tota la informació i documentació que justifiqui el resultat obtingut per a cada lloc de treball.
- A més de l'entrevista qualitativa amb la persona responsable, afegir una entrevista directa amb la persona treballadora.

Per tots aquests motius, i si es compleixen totes aquestes condicions, CCOO acceptaria l'ús de l'eina proposada per la Gerència.

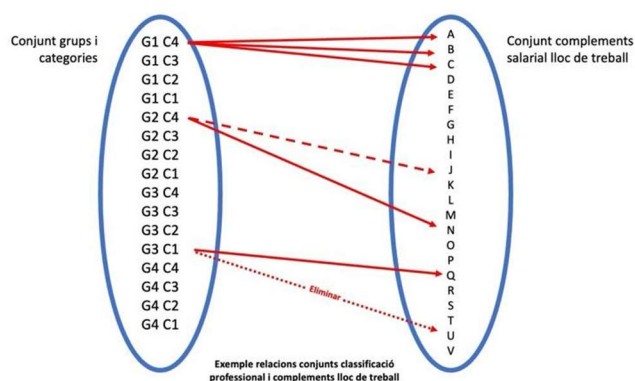
Si la Gerència no accepta la negociació i acord en el sentit expressat anteriorment, rebutjarem l'aplicació de l'anàlisi provisional i l'ús mateix de l'eina.

CAU-IAC

1. En relació amb la proposta de metodologia de treball proposada per gerència *Projecte de revisió dels llocs de treball ocupats per PTGAS laboral* els CAU IAC ens posicionem en contra i demanem, si no hi hagués consens en el posicionament, la corresponent votació.
2. D'altra banda, proposem la següent línia de treball en aquest àmbit de revisió d'estructures:

Creació d'un grup de treball sobre la base de:

- Definir com a objectiu gerencial la revisió, i clara justificació, dels complements de lloc de treball.
- Treballar sobre un preacord de classificacions professionals a partir del conveni.



- Tenir la relació actual entre grups categories i especialitat i complements. La idea, ha de ser la d'una relació de conjunts entre classificació professional i salarial.
- Avaluar si hi ha incoherències en aquesta relació actual.
- Avaluar si hi ha desequilibris entre tasques i classificació salarial (en funció, per exemple, de la destinació territorial).
- Establir uns criteris diàfans en l'assignació de complements de lloc de treball; que superin l'actual situació de reconeguda arbitrarietat.
- Fer públics els resultats a tota la plantilla.
- Implementar les reclassificacions salarials que se'n pugui derivar.

UGT

Volem ser pràctics i creiem que dir NO a aquesta eina significa tornar a una negociació clàssica, que es pot dilatar molt en el temps, molt. Creiem que és un bon moment per provar aquesta eina sempre que aquesta es pacti amb uns condicionats, això no vol dir acceptació sine equànime. És a dir, des d'UGT creiem que es podria provar aquesta eina amb uns condicionants que es negociïn i s'acordin els diferents criteris necessaris que assegurin que el mètode es pugui aplicar de manera objectiva, transversal i homogènia a totes les persones treballadores del PTGAS L de la UAB. Per descomptat tenir accés a tota la documentació que es generi i justifiqui el resultat de cada lloc de treball. També creiem que l'entrevista qualitativa amb el responsable no va ser suficient a la primera fase, així que s'ha de proposar una altra eina per solucionar aquesta mancança. Per últim, el vocabulari de l'eina no s'adapta a les nostres necessitats, així que creiem que el millor és que aquesta s'adapti a la terminologia del VI Conveni Col·lectiu del PTGAS L seria el correcte i el més pràctic. Sempre que la Gerència estigui d'acord a complir amb aquestes condicions, estem d'acord en acceptar aquesta prova d'aquesta eina en aquesta primera fase.

CGT

. Abans d'aplicar res a cap col·lectiu cal un model objectiu i uniforme on la classificació no depengui de la voluntat de l'empresa sinó de les funcions i tasques de la plaça ocupada. El model s'ha de negociar amb el Comitè d'empresa.

. Aquesta proposta de la gerència ens ofereix un model d'anàlisi, però observem que té deficiències perquè no compta amb la participació de la persona treballadora per determinar l'anàlisi de la plaça que ocupa. A més, el procés no contempla el dret a rèplica en cas que la persona no estigui d'acord amb el resultat de la classificació.

. En aquests moments, no podem analitzar l'impacte d'aquest model perquè només disposem del resultat de 47 places, les 47 places laborals corresponents a la 1a fase de l'anàlisi de l'administració. Cal, doncs, una visió de conjunt per veure quin impacte té aquesta proposta.

. El procés ha de ser transparent, hem de poder accedir a tota la informació necessària per determinar el resultat de la classificació.

. Actualment, per una banda, estem fent anàlisi de grups professionals on s'estableix la categoria -especialitat (sense consultar als caps/treballadores). I, paral·lelament, ens proposen un model d'anàlisi d'estructures per establir el grup i complement (fent servir la categoria que està relacionada amb el complement). Considerem que tot està relacionat i, per tant, cal analitzar-ho conjuntament.

. A més, cal fer una revisió en profunditat dels grups (col·lectius) que són heterogenis perquè n'hi ha que s'estan tractant com si fossin homogenis quan realment no ho són.