

Plenari del Comitè d'empresa del PTGAS de l'UAB

Dijous 12 de febrer de 2026

Convocatòria ordinària
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	President	X
2	CCOO	C1-2	Marta Ramírez Hidalgo		S'excusa
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		X
9	CCOO	C2-2	Anna Morist Yagüe	Delegada prever	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		
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		X
16	CAU-IAC	C2-1	Meritxell Concha León		X
17	CGT	C1-1	Merce Márquez Martínez		x
18	CGT	C1-2	Josep M. Reyne Vergeli		S'excusa
19	CGT	C1-3	Verònica Melgarejo Bermúdez		S'excusa
20	CGT	C1-1	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 prever	S'excusa

Delegats: Sara Bertobillo (UGT), Marc Bria(CGT), Eva Moré (CCOO), Iolanda Sors (CCOO), Marta Tatger (CCOO), Rafa Moreira (CCOO), Toni Esteban (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 del reglament 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

- 0- Actes
- 1- Calendari laboral 5/12/25
- 2- Comissió tècnica model SLIPs 9/12/25
- 3- Comissió de selecció 12/12/25 i 13/01/26
- 4- Comissió de seguiment del pla d'igualtat 29/01/26
- 5- Elecció per acord, o votació si escau, de les representats del Comitè a la comissions del Consell de Govern d'Economia, Organització, Digitalització i Campus i a la Comissió d'Igualtat i de Responsabilitat Social Universitària.
- 6- Proposta en matèria de desenvolupament de carrera professional per a persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% (adjunt)
- 7- Enquesta sobre les condicions laborals i condicions d'habitatge per entendre quina és la situació de la classe treballadora(adjunts)
- 8- Votacions de tres propostes per l'àmbit de Selecció dels CAU-IAC (adjunt)
- 9- Delegades de prevenció
 - 9.1 Uralita Sabadell
- 10-Torn obert de paraula

. Donar els **noms de les persones que conformaran la comissió de treball de tècnics de laboratoris**. Cada secció sindical hauria de portar el nom de la persona que la representarà a la comissió.

. **Trasllat i revisió de documentació relativa al procés 2025G1IG05**: Es presenta el document signat per una persona treballadora en què s'exposa la coherència funcional del seu lloc de treball amb la categoria C3 i l'especialitat "Desenvolupament i Dades", avalada per proves externes i judicials (Sentència JSoc i Informe ITSS). Se sol·licita al Comitè d'Empresa que pugui emetre un posicionament favorable en el marc del procés 2025G1IG05 i que aquest quedi formalment recollit en la comissió corresponent. Aquest punt serà exclusivament informatiu donat que no s'ha proposat amb temps suficient per fer una valoració en el sí de les seccions sindicals.

Desenvolupament de la sessió

0-Actes

Encara no es poden tancar les actes pendents

President: Exposa la preocupació pel retard acumulat en l'aprovació i publicació de les actes, motivat pel fet que no totes les seccions sindicals han pogut revisar o presentar les esmenes corresponents. La manca de publicació d'actes durant mesos projecta una imatge negativa del comitè davant les persones treballadores, ja que pot transmetre la percepció que el comitè no es reuneix o no elabora documentació. Per aquest motiu, proposa incorporar a la web del comitè una fórmula informativa que permeti deixar constància de l'activitat real, amb una menció del tipus: *"Plenari realitzat en data X. Acta elaborada i pendent d'aprovació per part de les seccions sindicals"*.

Afegeix que aquesta fórmula serviria per visualitzar que el comitè continua funcionant, celebrant plenaris i elaborant les actes pertinents, tot i que hi hagi afectacions puntuals que en retarden la publicació. Al mateix temps, manifesta que no és partidari de forçar la publicació d'una acta amb intervencions que no hagin pogut ser esmenades per les persones afectades. Apel·la a la necessitat de valorar una solució per evitar que situacions similars immobilitzin la publicació de les actes en el futur, atès que qualsevol membre del comitè podria trobar-se en circumstàncies que dificultin la revisió en terminis raonables.

1 – Calendari laboral 5/12/25

CCOO: Informa que el calendari laboral no s'ha signat, i en conseqüència, es manté publicat únicament com a instrucció, amb les dates i períodes festius corresponents. Explica que CCOO havia plantejat novament la proposta d'ampliar el nombre d'hores de regularització ampliant la jornada teòrica de 6 a 7 hores durant el mes de juliol, per obtenir un augment de 23 hores (2026) que es carregarien a gener de l'any en curs, per poder utilitzar-les durant l'any tot l'any. Aquesta proposta incloïa la possibilitat d'implementar una prova pilot d'un any, de caràcter voluntari i sense modificar el calendari ni la jornada establerta, aplicable només a les persones que ho sol·licitessin, seguint un model similar al que es va utilitzar durant anys per a les jornades intensives de juny i setembre. Malgrat les reunions mantingudes —també amb la Junta— i el temps addicional de debat, la proposta no va obtenir el suport de les seccions sindicals, que no la van considerar adequada. Per aquest motiu, es dona per tancada tot i que lamenta el resultat. D'altra banda, constata que, pel que fa a la flexibilitat horària, el calendari vigent ja ha arribat a un cert llindar de millora, especialment amb els acords de jornada continuada. Amb tot, es remarca que persisteixen problemes importants derivats de l'Addenda, especialment per al personal SLIPI, ja que no s'aplica l'horari de 8:30 a 20:30 fixat a l'addenda de TLT, a la vegada que els horaris fixats per l'acord no són compatibles amb les presències obligades establertes. Aquesta incompatibilitat ha estat traslladada reiteradament tant en les negociacions ordinàries com en les extraordinàries, sense que s'hagi assolit una solució.

Com a resultat, es va acordar impulsar la represa de la convocatòria de la Comissió del Manual de Gestió Horària, considerada prioritària perquè els desajustos actuals impliquen un incompliment d'un acord vigent.

També es van plantejar propostes per ajustar horaris del personal de tarda en determinades vigílies de festius o períodes de baixa activitat —com el mes de juliol— amb l'objectiu d'adaptar millor els serveis a la realitat operativa. Aquestes propostes van ser rebutjades per l'exgerent i l'exvicegerent, motiu pel qual queden pendents de tractar-se en el marc del Manual de Gestió Horària.

Exposa que durant les converses sobre el calendari, va sorgir la qüestió de les vacances d'estiu. El gerent va indicar que la limitació que establia tres setmanes preferents d'agost ja havia decaigut feia anys, tot i que el calendari continua publicant aquesta pauta com si encara fos vigent. Davant d'aquesta informació, es proposa que, quan s'apropi el període ordinari de sol·licitud de vacances (març-abril), es valori emetre un comunicat a la plantilla recordant que és possible fer vacances al juliol i treballar a l'agost, tot preservant la llibertat d'elecció dins de les necessitats organitzatives.

D'altra banda, des de CCOO hi havia una proposta de fer el tancament dels edificis tres dies a l'any, a les set de la tarda, que eren el dia de la revetlla de Sant Joan, la Castanyada i Sant Jordi, per afavorir la conciliació familiar i personal del personal de tarda. No ho van acceptar i des de CCOO continuarem insistint per aconseguir-ho.

CGT: Recorda que ha plantejat, en el marc de la negociació del conveni, la necessitat de revisar el règim dels dies de Setmana Santa i Nadal. Actualment, aquests dies figuren com a dies de descans i no com a dies de vacances, fet que comporta que, quan una baixa mèdica coincideix amb aquests períodes, els dies no són recuperables ni es poden gaudir posteriorment.

La persona treballadora no pot recuperar aquests dies a la seva reincorporació, a diferència del que succeeix amb els dies de vacances ordinàries. Considera necessari, doncs, negociar una modificació del conveni, ja sigui per tal que aquests dies passin a ser considerats com a vacances o bé perquè es reconegui explícitament que els dies de descans també s'acumulen i poden gaudir-se després d'una baixa. Demana que consti en acta que aquest és un aspecte pendent de millora i que ha de ser abordat en la negociació col·lectiva.

2– Comissió tècnica model SLIPs 9/12/25

CCOO: Informa que s'ha avançat en la revisió de l'Excel amb les tasques proposades pels responsables. Explica que, per part sindical, es va plantejar com a condició general que qualsevol nova tasca havia d'anar precedida d'un estudi de càrrega de treball i de dimensionament de plantilla. La gerència va reconèixer que aquest estudi és necessari en alguns SLIP, però va al·legar que la unitat encarregada està saturada i actualment treballa en un altre àmbit, motiu pel qual no poden abordar-ho immediatament. També van assegurar que cap dels canvis proposats afectaria a caps ni adjunts. Pel que fa a les tasques sobre les quals persisteix un desacord, el punt principal és la gestió de pàgines web i la formació vinculada a Oracle. La gerència defensa que no es tracta d'una tasca nova, sinó d'una evolució natural de tasques actuals, mentre que la part sindical considera que és una funció nova i ha proposat que la realitzin caps i adjunts amb el reconeixement corresponent.

La gerència planteja que el personal SLIP assumeixi l'inventari d'aules d'informàtica i laboratoris, proposta que la part sindical rebutja. Pel que fa a l'IDCAT, la gerència insisteix que s'ha de fer obligatòriament. S'han facilitat les dades sol·licitades sobre nombre de peticions i temps d'execució, però la part social considera inviable que aquesta tasca recaigui exclusivament en els responsables. Per ser viable, hauria de ser una tasca distribuïda també entre el personal tècnic, cosa que comportaria revisar els complements, aspecte que la gerència no està disposada a abordar. Per tant, aquest punt queda pendent de negociació. La comissió ha demanat la convocatòria immediata de la Comissió Negociadora, atès que es considera que la Comissió Tècnica ja no té més recorregut i que els punts actualment bloquejats no es podran resoldre en aquest espai.

Informa que un cap de SLIPs ha enviat un correu a Gerència i Administració de centre manifestant un elevat malestar respecte a la situació del col·lectiu. S'indica que la resposta rebuda serà analitzada en el si de la Comissió d'SLIPs.

En la pròxima reunió negociadora s'espera disposar de dades concretes per poder informar amb precisió al personal afectat. En cas contrari, es valorarà la situació i es determinaran les accions que corresponguin.

3– Comissió de selecció 12/12/25 i 13/01/26

CCOO: Exposa que el 12 de desembre se celebra una reunió per definir els criteris de valoració dels currículums de les persones candidates en els processos d'ofertes externes extraordinàries, destinats a cobrir llocs en situacions com incapacitats temporals o altres circumstàncies excepcionals. En aquesta sessió es planteja utilitzar com a base els criteris establerts al conveni col·lectiu per als processos de trasllat i promoció interna, adaptant-los a aquesta tipologia de convocatòries. La cap de Selecció presenta una proposta inicial. La CGT va manifestar la necessitat de valorar-la internament amb la seva secció sindical, mentre que la UGT va proposar desglossar amb més precisió el percentatge assignat al punt d'experiència professional. La negociació es va reprendre el 13 de gener, amb la participació de CAU, UGT i CCOO. En aquesta segona reunió es va validar la modificació dels percentatges proposada per UGT, quedant així fixats els criteris definitius de valoració.

CGT: Explica que es va posicionar en contra de signar la proposta presentada per Selecció, ja que la seva aprovació hauria significat validar íntegrament el mecanisme utilitzat fins ara en aquests processos. Recorda que la proposta era essencialment continuïsta i perpetuava el model actual, que presenta un problema greu en la definició dels perfils professionals.

Valora la possibilitat d'acceptar un projecte pilot puntual per observar-ne el funcionament, sempre que fos temporal i acotat. Rebutgen fermament que el mecanisme proposat s'adopti com a procediment general, especialment perquè Selecció no té intenció de revisar ni actualitzar els perfils professionals que són, precisament, la base del problema.

4- Comissió de seguiment del pla d'igualtat 29/01/26

CCOO

1. Constitució de la Comissió de Seguiment

Explica que la constitució de la Comissió de Seguiment i Avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere en Matèria Laboral s'ha produït amb un retard molt significatiu. El Pla va entrar en vigor el 25 de setembre de 2024 i, tot i això, no s'ha disposat d'un òrgan de seguiment operatiu durant aproximadament un any i escaig.

Aquesta manca de seguiment ha impedit exercir les funcions de control, avaluació i millora previstes a la normativa. Es recorda específicament que el Reial decret 901/2020, als seus articles 8 i 9, estableix que les comissions de seguiment han d'estar operatives des de l'entrada en vigor del pla.

Considera que aquest retard suposa un incompliment de les obligacions formals i materials en matèria d'igualtat, i remarca que s'ha perdut un període inicial crucial per garantir l'efectivitat de les mesures.

2. Implementació del I PIGML durant l'any 2025

Pel que fa a les mesures iniciades, implementades o en curs durant l'any 2025, la part social assenyala que encara no s'ha facilitat la documentació corresponent, fet que dificulta una valoració rigorosa.

Es posa l'accent en la importància de la formació en igualtat, considerada imprescindible per al desplegament real del Pla. Tot i que és més senzill exigir-la al personal de nova incorporació, es detecta una mancança clara en relació amb el PDI amb més antiguitat, que no té actualment una obligació formal de realitzar aquesta formació.

Insisteix que aquesta situació és insuficient i proposa establir mecanismes que garanteixin que tot el PDI rebi la formació, mitjançant obligatorietat directa o bé sistema d'obligació induïda: vinculació a processos, mèrits, accés a responsabilitats, etc. Considera que aquesta és una qüestió estratègica per avançar en la implementació efectiva del Pla d'Igualtat.

3. Funcionament i periodicitat de les reunions de la Comissió

Inicialment, la Institució plantejava que la Comissió es reunís només un cop l'any per presentar les mesures implementades. La part social rebutja aquesta proposta, recordant que la Comissió ha de ser un espai de treball, valoració i millora contínua, no un simple tràmit informatiu.

La part social defensa que les reunions han de permetre:

- Analitzar el grau d'implementació de les mesures
- Valorar el compliment del Pla
- Detectar mancances o desviacions
- Formular propostes de millora

Arran de la posició de la part social, la Institució accepta que la Comissió es reuneixi com a mínim dues vegades l'any, i que també ho faci sempre que la representació sindical ho sol·liciti. Igualment, la Institució es compromet a recollir i valorar aportacions, consultes o suggeriments en qualsevol moment. La part social valora positivament aquesta obertura, tot i que adverteix que es mantindrà atenta al compliment real d'aquests compromisos.

CGT: Exposava que, pel que han pogut comprovar, no ha rebut la convocatòria per a la reunió de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. Recorda que, en el moment de l'aprovació del Pla, ja se'ls havia advertit que, en cas de no signar-lo, podrien quedar exclosos de la Comissió, cosa que consideren totalment irregular.

Informa que van consultar aquest aspecte amb l'assessoria jurídica, que els va indicar que la composició de la Comissió de Seguiment no pot excloure cap representació sindical. L'argument jurídic és que el Pla d'Igualtat només fixa mesures de caràcter general, i és precisament en el si de la Comissió on s'han de concretar i desenvolupar aquestes mesures. Per tant, deixar fora un sindicat amb representació vulneraria el seu dret a participar en tots els processos que afecten la plantilla.

Afegeix que, si finalment es confirma que la CGT no ha estat convocada, el sindicat emprendre les accions que corresponguin, incloent-hi posar els fets en coneixement de la Inspecció de Treball, atès que es podria estar vulnerant el seu dret d'acció sindical i el dret a rebre informació sobre qüestions que afecten directament el personal, com és el cas de les mesures del Pla d'Igualtat.

Demana també que la resta de sindicats confirmen si han rebut la convocatòria, per tal de verificar si s'ha tractat d'un error puntual o d'una exclusió deliberada.

CCOO: Destaca la gravetat que suposa l'exclusió d'un sindicat de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, recordant que aquest Pla té rang de conveni i que, per tant, s'ha de garantir tant l'assistència com el dret a la informació de totes les seccions sindicals. Subratlla que aquests drets són irrenunciables i imprescindibles per al correcte funcionament de la Comissió. Finalitza oferint tota la col·laboració necessària per assegurar que aquests principis es compleixin.

CAU-IAC: Planteja que es podria consensuar un posicionament comú i fer-ho arribar a qui correspongui.

CCOO: Proposa que sigui la CGT, com a sindicat directament afectat per la manca de convocatòria, qui presenti la denúncia pertinent a la Inspecció de Treball. Considera que es tracta d'una acció estrictament sindical i que és més adequat que la CGT la lideri, tot i que la resta de seccions poden donar-hi suport o fer-ne difusió si ho creuen oportú.

CGT: Indica que el primer pas hauria de ser sol·licitar-ho formalment, la informació sobre la convocatòria que no s'ha rebut. Creu que si aquesta petició es formula en nom del Comitè d'Empresa i no només de la CGT, encara tindrà més força.

President: Informa que, en revisar la documentació, ha constatat que la CGT sí que constava convocada a la reunió de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. Per aquest motiu, considera necessari revisar prèviament totes les convocatòries abans d'iniciar accions com denúncies o comunicats en nom del Comitè d'Empresa.

5-Elecció per acord, o votació si escau, de les representants del Comitè a les comissions del Consell de Govern d'Economia, Organització, Digitalització i Campus i a la Comissió d'Igualtat i de Responsabilitat Social Universitària.

Havent-hi quòrum suficient es procedeix a la votació.

Candidats per la comissió del consell de Govern d'Economia, Organització, Digitalització i Campus:

CAU-IAC: Andreu Pompas

CCOO: Mònica Espejo

Resultat votació:

CAU-IAC: Andreu Pompas: 5 vots a favor, 0 vots en contra

CCOO: Mònica Espejo: 10 vots a favor, 0 vots en contra

Candidats per a la Comissió d'Igualtat i de Responsabilitat Social Universitària:

UGT: Merche Urrea

CGT: Merce Márquez Martínez

CCOO: Anna Morist

Resultat votació:

UGT: Merche Urrea: 0 vots a favor, 0 vots en contra

CGT: Merce Márquez: 5 vots a favor, 0 vots en contra

CCOO: Anna Morist: 10 vots a favor; 0 vots en contra

6-Proposta en matèria de desenvolupament de carrera professional per a persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% .

UGT: Creu que és un bon document i que hauríem d'anar plegats amb la Junta PTGAS funcionari per a la seva negociació i aplicació a les persones treballadores.

CCOO: Expressa la voluntat del sindicat de donar suport a qualsevol iniciativa conjunta que es dugui a terme, tant en el marc del Comitè d'Empresa com amb la Junta PTGAS funcionaris. Recorda que CCOO ja havia treballat prèviament a donar compliment al que estableix-la legislació relativa a la quota de reserva per a persones amb discapacitat en els processos de selecció.

Explica que, mentre aquest mecanisme és habitual en l'àmbit funcional, no ho era en el personal laboral, atès que tradicionalment les substitucions es gestionaven mitjançant llistes i no per convocatòries vinculades a places fixes. Per aquest motiu, CCOO va insistir de manera reiterada davant la Gerència en la necessitat d'aplicar la normativa, la qual cosa va permetre incorporar la quota en les darreres convocatòries dels col·lectius SLIPs, SIDs i tècnics de laboratori. Assenyala que CCOO donarà suport a totes les millores que es puguin introduir en la informació, la transparència i la claredat de les convocatòries. No obstant això, subratlla que, atès que la iniciativa concreta que s'està debatent sorgeix de la Junta, és aquest òrgan qui l'ha de liderar i impulsar. CCOO es mostra disposada a col·laborar i participar en allò que sigui necessari.

CGT: Manifesta que ha revisat el document presentat i que hi dona suport. Considera que fins ara existia un buit important, ja que determinades accions que sí que es duïen a terme en l'àmbit funcional no s'estaven aplicant al personal laboral. Subratlla que cal complir i equiparar aquests procediments, i que és necessari continuar treballant per introduir millores futures.

CAU-IAC: Explica que encara no han pogut debatre el tema en profunditat i, per tant, intervé a títol personal. Valora positivament la proposta presentada i considera molt rellevant que es treballi conjuntament amb la Junta. No obstant això, planteja la conveniència de reflexionar sobre si cal limitar-se estrictament al 33% de discapacitat.

CCOO: Detalla que el 33% és el que marca la Llei d'Administració pública i que es tracta d'un mínim.

7-Enquesta sobre les condicions laborals i condicions d'habitatge per entendre quina és la situació de la classe treballadora.

CCOO: Arran del contacte mantingut amb el Sindicat de Llogateres i diverses seccions sindicals, es va considerar que podria ser més adequat canalitzar l'acció a través de l'òrgan unitari del centre, en lloc de gestionar-la des de cada secció sindical per separat. Per aquest motiu, vam compartir la proposta a la delegada i va suggerir que el Comitè d'Empresa en fes una valoració conjunta.

Indica que l'objectiu és determinar si el Comitè considera pertinent difondre l'enquesta al col·lectiu que representa. Afegeix que, abans de fer qualsevol pas, caldria contactar amb el Sindicat de Llogateres per adaptar l'enquesta a les especificitats del centre de treball. Conclou demanant que es valori si el Comitè vol col·laborar i contribuir amb aquesta iniciativa.

CGT: Exposar que està d'acord amb la proposta i que s'adapti l'enquesta a la realitat de la UAB, així com a difondre-la entre la plantilla. Considera que, si aquesta iniciativa es duu a terme des del Comitè d'Empresa, encara tindrà més força.

Afegeix que, per part de la CGT, també està d'acord amb la proposta de treballar-la amb els representants que s'hi designin.

CAU-IAC: Manifesta que veu molt positivament la iniciativa i que sempre ha mostrat interès a traslladar a la plantilla totes les propostes que provenen de l'àmbit social. Afegeix que la IAC manté una relació molt bona amb el Sindicat de Llogaters. Considera molt bona la possibilitat de col·laborar i donar suport a la difusió de l'enquesta.

President: Explica que contactarà directament amb el Sindicat de Llogaters per sol·licitar l'esborrany de l'enquesta i obtenir una versió inicial. Un cop rebuda, la traslladarà a la comissió delegada perquè es valori des d'allà. Indica que, si l'enquesta només requereix petites adaptacions terminològiques, es gestionarà de manera ràpida des de la comissió delegada. Si el contingut requereix una revisió més profunda, la delegada decidirà si cal constituir una comissió de treball amb participació d'una persona de cada secció sindical.

CGT: Recorda que les funcions de la comissió delegada es limiten bàsicament a elaborar l'ordre del dia del següent plenari. Considera que constituir una comissió formal per a aquesta qüestió pot resultar excessiu, ja que es tracta simplement d'acordar modificacions menors de l'enquesta. Per aquest motiu, proposa que, en lloc que la delegada assumeixi aquest paper, es creï un grup de treball informal, amb la finalitat que les seccions sindicals es reunixin una tarda i acabin de consensuar els ajustos necessaris.

CCOO: Recorda que les competències de la delegada del Comitè estan definides als estatuts vigents, que continuen aplicant-se tal com s'han aplicat des del 2015 fins avui. Assenyala que actualment ja hi ha reunions per revisar i actualitzar i clarificar les funcions de la delegada, de la comissió negociadora i de la comissió tècnica. Subratlla que, mentre no s'aprovin canvis, cal respectar el reglament actual i evitar obrir debat de fons sobre aquesta qüestió dins del plenari.

President: Manifesta el seu desacord amb la interpretació exposada prèviament per altres seccions sindicals sobre les competències de la Comissió Delegada. Recorda que l'article 7.3 del reglament vigent estableix que la Comissió Delegada *vetlla pel compliment dels acords del plenari*, i que, per tant, si el plenari acorda tractar un tema concret —com l'enquesta del Sindicat de Llogaters— dins la Delegada, aquesta queda automàticament facultada per fer-ho. Assenyala que no cal fer interpretacions complexes del reglament: si el plenari adopta l'acord, la Delegada n'és competent segons el punt b). Afegeix que fins i tot podria encaixar dins el punt c), relatiu a la resolució d'assumptes de tràmit propis del funcionament ordinari del Comitè. Conclou reafirmant que la Delegada pot tractar qualsevol qüestió que hagi estat acordada en plenari.

Punt 7.3 Reglament vigent:

7.3–Són funcions de la Comissió Delegada:

- a) Representar al Comitè d'Empresa a les meses de negociació que s'estableixin amb la Gerència de la UAB.*
- b) Vetllar per l'acompliment dels acords del Plenari.*
- c) Resoldre els assumptes de tràmit propis del funcionament ordinari del Comitè d'Empresa.*
- d) Demanar la convocatòria extraordinària del Plenari.*

CGT: Explica que, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors, les funcions de la Comissió Delegada són molt limitades i se centren principalment en l'elaboració de l'ordre del dia, sense que pugui assumir tasques pròpies del Comitè d'Empresa ni substituir les seves funcions.

Indica que aquest criteri ha estat contrastat amb l'assessorament jurídic del sindicat, el qual confirma que la Delegada no pot assumir les funcions que se li estan atribuint des de fa temps. Afegeix que aquesta pràctica s'ha anat consolidant i s'ha traslladat al nou reglament que mai podrà anar en contra d'una llei de rang superior. Assenyala que ja s'ha expressat reiteradament aquesta disconformitat i que la posició de la CGT és que la Delegada no pot assumir competències que no li pertoquen.

8- Votacions de tres propostes per l'àmbit de Selecció dels CAU-IAC

Propostes CAU-IAC sobre processos de selecció

Des de la Secció sindical dels CAU-IAC de la UAB presentem al plenari, per a la seva aprovació i d'acord amb el que estableix el punt 5.6 de l'actual reglament, les propostes següents:

PRIMERA PROPOSTA

El Comitè d'Empresa de la UAB manifesta el seu rebuig a la incorporació de convocatòries a resultes en els processos de selecció de places de personal laboral.

En conseqüència:

- . El Comitè d'empresa s'oposarà a qualsevol convocatòria que incorpori aquest concepte.
- . Igualment, el Comitè s'oposarà a qualsevol mecanisme que permeti l'assignació de places sense seguir estrictament el procediment establert al Conveni en matèria de trasllat, promoció i nou ingrés.

Això no exclou que, en el marc d'un futur procés de negociació col·lectiva, el concepte "convocatòria a resultes" es pugui analitzar, negociar i/o (si escau) acordar, sempre que qualsevol modificació sigui sotmesa a l'aprovació d'aquest Comitè.

SEGONA PROPOSTA

El Comitè d'Empresa de la UAB rebutja la decisió adoptada unilateralment per la Unitat de Selecció de deixar de citar individualment a les persones candidates en els processos de selecció.

El Comitè d'empresa exigeix el retorn al sistema de citacions anteriors, consistent en la comunicació directa per correu electrònic de les convocatòries a proves, exàmens o entrevistes, en coherència amb els principis de transparència, igualtat d'oportunitats i seguretat jurídica.

TERCERA PROPOSTA

El Comitè d'Empresa de la UAB exigeix que qualsevol resolució que afecti la classificació professional de les persones participants en un procés de selecció (incloent-hi l'assignació de grup, categoria i/o especialitat) ha de ser comunicada individualment a les persones afectades, mitjançant notificació formal i directa.

Aquesta notificació ha d'incloure com a mínim:

- . La classificació professional assignada (grup, categoria i especialitat).
- . La motivació o criteris aplicats per a aquesta assignació.
- . Les vies i terminis per presentar al·legacions o reclamacions, si la persona no hi està d'acord.

Aquesta mesura és imprescindible per garantir:

- . La transparència del procediment de selecció.
- . El dret de defensa i d'impugnació de les persones afectades.
- . La seguretat jurídica en l'aplicació del Conveni i dels acords vigents.

En conseqüència, el Comitè exigirà que cap resolució derivada d'un procés selectiu que assigni i/o modifiqui la classificació professional d'una persona candidata quedi sense notificació individual, tant si la resolució és favorable com si no ho és.

UGT: S'absté a la votació de les tres propostes.

CCOO: Un cop escoltada una primera exposició a la comissió delegada del dijous 5 de febrer, i valorada amb posterioritat a la nostra reunió de coordinació, les delegades de CCOO, entenem que el document presentat no

incorpora propostes que es puguin esmenar, sinó que recull una sèrie de posicionaments i/o valoracions sindicals, totalment respectables, però que en aquesta ocasió no compartim, pels següents arguments:

En relació amb el primer posicionament, indicar que les delegades de CCOO, que som les que assistim a TOTS els processos selectius del PTGAS Laboral segons estableix l'article 20 del vigent 6è Conveni Col·lectiu, tot sacrificant part de les tasques derivades del nostre contracte i que posteriorment han de recuperar-ho amb un sobreesforç que habitualment no es veu reconegut, van acceptar la proposta que la gerència va traslladar a la Comissió de Selecció del Comitè d'empresa del PTGAS, amb l'objectiu de fer un prova pilot del procés de resultes que s'ha aplicat al procés selectiu intern, de tècnics especialistes de servei, amb l'única intenció de valorar l'agilitat i resolució dels processos selectius interns futurs, que faci possible que les places vacants cobertes temporalment durant períodes temporals llargs, quedin reduïdes al mínim imprescindible.

Un cop es resolgui el procés selectiu en farem la valoració pertinent i la difondrem pels canals habituals.

En relació amb el segon, des que les delegades de CCOO tenen coneixement, no ens consta que cap procediment s'estableixi el procediment que s'anuncia. La publicació del resultat de diverses fases dels processos selectius, habitualment s'ha fet públic mitjançant els diversos taulers electrònics que han estat operatius a la nostra universitat.

En relació amb el tercer i darrer, segons estableix l'acord de grups professionals vigent signat entre la gerència i el Comitè d'empresa del PTGAS, i més concretament l'apartat que regula la comissió de seguiment, estableix què: *“Es crea una comissió de seguiment paritària que vetllarà per l'aplicació d'aquest acord. La gerència informará la comissió de seguiment de les categories i especialitats assignades a cada lloc de treball en aplicació del present acord i de l'assignació de les mateixes als llocs vacants que requereixin una cobertura abans de finalitzar l'anàlisi global. Aquesta comissió de seguiment haurà de revisar i validar aquesta assignació”*, per tant, el regulat ja dona resposta al plantejament exposat.

Per tot el que s'ha exposat, reiterem que el document presentat no és una proposta, i, per tant, no consideren necessari dur a terme cap votació, ja que la Secció Sindical té tota la legalitat vigent per convèncer a la gerència, o pel contrari, a dur a terme les accions necessàries per assolir els reptes plantejats.

CGT: Assenyala que, pel que fa al primer punt —relatiu a Selecció—, tot el que ha exposat el representant anterior sembla referir-se únicament a aquest apartat i no a la resta de qüestions que es portaven a votació. Aclareix que, malgrat que en el xat de Selecció es va suggerir revisar el tema de resultes, aquest assumpte no s'ha tractat en cap Comissió de Selecció formal. Explica que tant CGT com CAU ja van manifestar aquesta queixa, ja que no hi ha hagut cap debat previ sobre aquest punt ni tampoc s'ha discutit en el Comitè d'Empresa.

Considera, per tant, que l'aplicació d'aquest criteri de resultes ha estat unilateral. Manifesta que, en aquest sentit, comparteixen l'anàlisi exposada pel representant de CCOO, ja que es tracta d'un aspecte que requereix una valoració aprofundida. Afegeix que la proposta no s'ajusta al conveni col·lectiu, que té implicacions importants en la gestió dels processos.

President: Matisa que el text presentat es va portar prèviament a la Comissió Delegada. Recorda que, tot i que s'havia suggerit que fos un document esmenable, va advertir que no era viable introduir esmenes minuts abans de la votació en plenari, ja que això faria que alguns membres del Comitè votessin un document sense haver pogut revisar-ne les modificacions ni tenir-ne un coneixement complet.

Assenyala que es plantegen dues opcions:

1. Si el text havia de ser esmenable, calia posposar la votació i atorgar el temps necessari perquè tot el Comitè en pogués analitzar les esmenes.

2. Si es volia votar en aquell mateix plenari, no era possible considerar-lo esmenable, perquè no s'havien respectat els terminis mínims per a una revisió conjunta.

Puntualitza que el document, que és un posicionament amb caràcter de votació, no ha estat tractat com a esmenable i que s'ha presentat com una proposta tancada per a votació, sense que el conjunt del Comitè hagi disposat del temps necessari per formular o revisar esmenes.

CCOO: Planteja una pregunta als membres delegats i demana claredat sobre el procediment a seguir. Indica que el sentit de la votació és, previsiblement, conegut per totes les persones presents i que, si l'objectiu és simplement deixar constància dels posicionaments, es pot procedir a votar sense més dilació.

Tot i això, recorda dues qüestions prèvies que considera importants:

1. Manca de temps i terminis inadequats: coincideix amb l'observació que s'han volgut accelerar els terminis i que el Comitè no ha disposat del temps habitual per analitzar la proposta. Assenyala que, si es plantejava com un document esmenable, calien terminis més amplis. En canvi, presentar-lo al plenari com a proposta tancada limita la capacitat del Comitè per treballar-lo adequadament.
2. Rellevància futura dels acords: adverteix que les decisions preses avui poden tenir conseqüències importants, especialment perquè el tema de les resultes s'està valorant també en espais de negociació del conveni col·lectiu. Recorda que la mesura s'ha presentat com una prova acotada a un únic procés, però que qualsevol acord adoptat al plenari pot condicionar discussions futures, i cal ser-ne conscients.

Reitera que la seva intenció és deixar constància de la necessitat de reflexió i del risc de prendre decisions sense el temps ni el procediment adequat. Tot i això, si el plenari vol procedir a la votació immediata, manifesta la seva disposició que es faci i que es recullin els posicionaments.

CGT: Assenyala que la votació d'avui no condiona el futur del Comitè. Si la proposta es tornés a presentar més endavant, la CGT hi continuaria votant a favor perquè la considera útil. Recorda que hi ha un problema real amb el criteri de resultats que acabarà fent-se evident quan s'intenti aplicar. Conclou que es pot procedir a la votació ara i, si en el futur el plenari decideix revisar aquest tema, la CGT estarà disposada a treballar-hi.

Es procedeix a la votació:

PRIMERA PROPOSTA:

Resultat votació

Vots a favor: 5

Vots en contra: 10

Abstencions: 0

SEGONA PROPOSTA

Secretària: Expressa que totes les intervencions s'havien fet abans de la votació i demana aclariments sobre l'ordre del debat i de la votació.

President: Recorda que ja s'havia fet una exposició inicial i que el punt estava en fase de votació. Proposa votar i, si després algú vol fer alguna apreciació final, poder-ho fer sense interrompre el procediment.

CAU-IAC: Considera que, un cop presentada la proposta, és lògic que qualsevol membre pugui intervenir abans de votar. Remarca que les intervencions s'han de fer abans de la votació, no després.

CGT: Indica que la proposta sobre la qual s'està votant s'ha presentat en aquell moment i que s'havia acordat tractar les tres propostes punt per punt, començant per la de resultes. Considera necessari permetre debat abans de cada votació. Assenyala que hi ha una diferència d'interpretació: CCOO entén que ja hi ha hagut un debat general; d'altres

seccions interpreten que cal fer-ne un per cada punt. En tant que és clar que no afectarà el resultat de la votació, i per evitar allargar el plenari, proposa votar ara i fer intervencions finals després

CCOO: Aclareix que el debat s'ha fet amb la voluntat d'arribar a acords, però que no s'han respectat els terminis per treballar la proposta. Considera que, si es porta un text al plenari per votar, s'ha d'haver pogut estudiar i esmenar amb temps. Com que no ha estat així, defensa que el punt és estrictament de votació i que no toca fer rèpliques o contrarèpliques. Insisteix que el problema és de temps i manca de marge real per negociar.

CAU-IAC: Afirmar que l'argument de CCOO només tindria sentit si s'abstinguessin. Com que voten en contra, és un posicionament clar. Recordar que al Comitè hi ha antecedents en què CCOO ha dificultat portar punts a plenari, fet que genera desconfiança. Defensa que és lògic debatre abans de votar i no després.

President: Aclareix que, com a president, mai impedirà que cap punt arribi a votació. Però deixa clar que la proposta s'ha portat al plenari sense donar temps a fer esmenes, i que això obliga algunes seccions a votar en contra en lloc d'abstenir-se, ja que l'abstenció faria que la proposta prosperés sense que s'hagués pogut modificar.

CCOO: Reitera que el debat no s'ha fet respectant les condicions establertes, ja que la proposta s'ha presentat sense respectar els terminis. Explica que:

- . El punt de *resultes* estava pensat com una prova, no per decidir-lo abans d'avaluar-lo.
- . El punt dels correus electrònics requereix una justificació sòlida, perquè des de fa més de 15 anys, els canals oficials són els taulers electrònics.
- . El punt sobre la classificació professional ja està regulat en un acord vigent.
- . Vol fer constar que s'ha fet sense marge real d'esmena.

CGT: Aclareix que, segons l'Estatut dels Treballadors, perquè una proposta s'aprovi necessita 12 vots. Per tant, una abstenció no faria que la proposta prosperés.

CCOO: Explica que un cop assolit el quòrum de constitució, les propostes s'aproven per la majoria simple dels membres presents, malgrat això, hi ha punts del document amb els quals CCOO discrepa completament i no pot abstenir-se. Reitera que votarà en contra per coherència amb el posicionament pres en reunió de delegades. Defensen que cal donar temps de debat i negociació abans de dur textos al plenari.

Resultats votació

Vots a favor: 5

Vots en contra: 11

Abstencions: 0

TERCERA PROPOSTA

CAU: No entén que s'estigui en contra que se li notifiqui a la gent que s'hagi de fer un canvi a la seva classificació professional.

CCOO: Explica que, segons l'acord de grups professionals vigent, la comunicació individual de la nova classificació professional es farà un cop finalitzat tot el procés d'anàlisi de les places i implementat definitivament l'acord.

Afegeix que, mentre no es tanqui aquest procés global, la informació es facilita només en el marc dels processos selectius, on a cada persona candidata se li indica, mitjançant els canals oficials de comunicació, principalment, el grup, la categoria i l'especialitat. Subratlla que la manca de comunicació generalitzada no respon a una voluntat d'ocultar informació, sinó al fet que el procediment encara no està completat, tal com estableix l'acord.

President: Vol fer constar que l'acord de grups professionals diu literalment: *"un cop feta l'adequació de la RLT a les noves categories i especialitats, s'ha d'informar adequadament cada treballador de la nova assignació."*

Per tant, allò que està proposant el CAU ja està recollit de manera explícita en l'acord que el Comitè té signat i en vigor.

CAU: Precisa que, en els processos selectius, no s'informa a la persona treballadora de la seva categoria o especialitat, sinó que només se li indica el torn pel qual participa, que es determina en funció d'aquests elements. Per tant, la comunicació oficial no inclou explícitament ni la categoria ni l'especialitat, tal com han manifestat diverses persones treballadores que han consultat el seu sindicat.

Recorda que la categoria i l'especialitat tenen implicacions directes en els drets laborals, especialment en la determinació del torn al qual es pot optar segons el conveni col·lectiu. Aquest fet té un impacte real i immediat en les condicions de treball i en els drets de les persones afectades.

CCOO: Insisteix que la situació actual és provisional, ja que encara no s'ha completat l'anàlisi global necessària per assignar de manera definitiva les categories i especialitats. Explica que, mentre no es disposi d'aquesta "foto completa", no és possible enviar una comunicació formal i individualitzada a cada persona treballadora.

Afegeix que, en els processos selectius, quan una persona candidata sol·licita informació, la Universitat consulta internament quina categoria o especialitat li correspon, l'acorda amb els membres de la comissió de la part social, i posteriorment es determina el torn pel qual pot participar. Subratlla que en aquesta fase no s'està comunicant la categoria de manera formal, tal com estableix l'acord vigent, perquè el procés d'adequació global encara no està tancat.

Conclou que, tot i que l'accés a la informació existeix mitjançant el torn de participació, la comunicació completa i definitiva no es farà fins que s'hagi finalitzat l'anàlisi i implementació de l'acord de grups professionals.

Resultat votació:

Vots a favor: 5

Vots en contra: 11

Abstencions: 0

9– Delegades de prevenció

CCOO (Delegada de Prevenció)

– Sistema d'Integritat Institucional

S'informa que la Secretària General —presidenta del CSS— vol implementar un **sistema d'integritat institucional** que integri tots els protocols existents en un **únic circuit d'entrada**. Encara no s'han facilitat detalls concrets sobre el funcionament del sistema.

– Casos oberts

Des de setembre fins al desembre s'han obert dos processos de CIRCA: la núm. 40 i la núm. 41.

– Fibrociment

Es comunica que s'està treballant per retirar el fibrociment de dues teulades de les Granges:

- Una ja s'ha retirat.
- L'altra es retirarà **durant el mes de febrer**.

– Protocol de fenòmens meteorològics

La Vicegerenta (aleshores Míriam Giménez) va informar que s'estava elaborant un protocol de fenòmens meteorològics extrems i/o situacions d'emergència climàtica, que caldrà pactar amb els agents socials:

- Definició de serveis mínims.
- Definició del canal de comunicació a utilitzar. S'indica que aquest tema ja s'ha tractat amb el nou Gerent i es troba sobre la taula.

–Avaluacions psicosocials

El Servei de Prevenció anuncia que canvia el model de planificació acordat en un CSS derivat d'un requeriment d'inspecció de treball:

- Volen agrupar totes les avaluacions pendents i fer-les de manera conjunta, per manca de temps i de personal.
 1. La Secretària General demana una llista dels casos urgents, i s'envia per correu la relació de llocs on les avaluacions formen part d'una taula de mesures correctores. Encara no s'ha rebut un retorn.

–Planificació preventiva 2026

Es presenta i vota la Planificació de l'Activitat Preventiva 2026:

– Visites amb psicòleg

Es confirma que el nombre de visites s'ha reduït a 6 sessions, a causa de l'alt volum de peticions. S'indica que:

. Les 6 visites són el màxim dins del Servei de Salut Laboral.

. El seguiment posterior es pot derivar a altres serveis externs. També es comunica que actualment no hi ha metge de Salut Laboral, des de finals del mes de gener.

CGT: Alerta que els canvis anunciats en matèria de salut laboral podrien empitjorar la gestió actual, especialment la creació d'una única porta d'entrada per a totes les denúncies, que pot generar més retards si no s'hi destinen recursos addicionals.

Crítica també la reducció a sis sessions d'atenció psicològica, que considera un símptoma de la saturació del servei i no una solució, ja que moltes persones treballadores es veuen obligades a recórrer a serveis privats. Assenyala, igualment, la manca de metge/metgessa de salut laboral i el deteriorament general de l'atenció en riscos psicosocials.

Recorda que la universitat arrossega antecedents greus en la gestió de casos d'assetjament i considera que la situació és ja insostenible. Conclou que el Comitè —i especialment les delegades i delegats de prevenció— hauria de posar un límit i exigir una resposta institucional clara i contundent.

CAU: Recorda que sempre ha defensat que la prevenció és un tema prioritari dins del Comitè.

Pel que fa a les CIRCAS obertes sol·licita a la delegada de prevenció que especifiqui, quan torni a intervenir, a quins col·lectius afecten les dues CIRCAS obertes (PAS, PDI, estudiantat, etc.), ja que no ha quedat clar si n'hi ha dues o més.

Pel que fa als serveis mínims en fenòmens meteorològics considera que en cas d'episodis meteorològics adversos ja estan definits, i que haurien de ser els mateixos que s'apliquen en situacions de vaga, i per això potser no caldria reobrir aquest debat.

Planteja que caldria revisar la distribució actual de les dues delegacions de prevenció, atès que una és per al sindicat majoritari, però l'altra recau en el sindicat amb menor representació del Comitè. Considera que aquesta situació s'hauria de reavaluar en un futur pròxim.

CCOO (Delegada de prevenció): Reafirma la seva preocupació pel mal funcionament del sistema de prevenció a la UAB. Considera que la situació actual és insostenible i que la sortida recent d'un altre metge de Salut Laboral —segon cas consecutiu— evidencia greus problemes interns i manca de condicions adequades per exercir aquesta funció.

Assenyala que l'abordatge dels riscos psicosocials és especialment deficient: es generen informes i taules de mesures correctores que posteriorment no s'implementen o no tenen cap efecte real, cosa que deixa els casos sense resolució efectiva. També expressa dubtes sobre el projecte de *sistema d'integritat institucional*, ja que no s'han explicat ni els passos ni el contingut, i considera que la gestió política de la Secretaria General en aquest àmbit no és adequada.

Informa que les dues CTA obertes en el període esmentat corresponen a casos de PDI: un cas de PDI envers els seus becaris i un segon cas de PDI envers un alumne.

Aclareix que dues CIRCA ambdós casos són d'assetjament laboral, no sexual. Indica que, pel que fa al col·lectiu PTGAS, no s'han rebut CTA d'assetjament sexual, tot i considerar poc creïble que no n'existixin casos.

CGT: Exposa la dificultat que suposa donar resposta detallada i estructurada als informes presentats per les delegades de prevenció quan s'entreguen amb tan poc marge temporal. Demana que la informació es pugui fer arribar amb 24 o 48 hores d'antelació, preparar un retorn més complet.

Recorda que en diversos plenis ja s'ha plantejat la necessitat de treballar de manera més coordinada i col·lectiva el tema dels riscos psicosocials, i reforçar el paper de les delegades de prevenció. Considera que es tracta d'un problema de gran magnitud i que cal dotar aquestes delegades de més eines, però per fer-ho és necessari que les seccions tinguem documentació de les delegades amb prou marge.

Recorda la necessitat de fer un seguiment especial dels casos que estan "enquistats" i demana estadístiques detallades de l'evolució.

CCOO (Delegada de prevenció): Afirma que la feina en matèria de prevenció no s'ha de fer de manera individual, sinó des del conjunt del Comitè d'Empresa. Es compromet a enviar un informe previ abans de cada plenari amb tota la informació rellevant en matèria de prevenció, especialment després de cada reunió del CSS, i també a fer arribar actualitzacions a mesura que hi hagi novetats.

Afegeix que totes les seccions sindicals disposen de delegats de prevenció al CSS, però recorda que qualsevol delegat o delegada sindical pot assistir-hi com a convidat, sempre que la seva secció ho sol·liciti formalment. Explica que CCOO ho ha fet en diverses ocasions i que mai se'ls ha denegat l'assistència, de manera que considera que aquesta és una via útil per estar al corrent de tota la informació i treballar de manera col·lectiva i coordinada.

Explica que, arran d'una denúncia presentada davant la Inspecció de Treball, l'Àrea de Prevenció va elaborar una planificació d'avaluacions de riscos psicosocials que s'estenia fins a l'any 2030. Tanmateix, el servei ha constatat que no pot complir els terminis previstos, ja que la càrrega de treball i els recursos disponibles fan inviable mantenir el calendari inicial. Davant d'aquesta situació, l'Àrea de Prevenció ha proposat agrupar les avaluacions per col·lectius (per exemple, tots els laboratoris, o tots els SLIPI) i realitzar-les de manera conjunta per tal d'estalviar temps i optimitzar els recursos disponibles.

Explica que hi ha determinats llocs de treball amb problemàtiques greus en matèria de riscos psicosocials i que, segons es va indicar al CSS, la planificació general es podia alterar en aquells casos que requerissin una actuació urgent.

Informa que ella mateixa ho va plantejar durant la reunió del CSS i que la responsable de Prevenció, l'Esther Zapater, li va demanar que enviés per correu la llista de llocs on era necessària una intervenció prioritària. Després d'enviar el llistat, no s'ha rebut cap resposta ni seguiment posterior per part de l'Àrea de Prevenció.

CCOO: Remarca la importància de reforçar la feina en matèria de prevenció dins del Comitè d'Empresa. Subratlla que és rellevant aprofitar la figura del delegat o delegada sindical, especialment quan alguna persona de la secció tingui interès o coneixement específic en riscos laborals o psicosocials.

Assenyala que la participació com a convidat o convidada al **CSS** és perfectament possible i útil, i que CCOO ja fa temps que utilitza aquesta via: quan és necessari, sol·liciten formalment l'assistència d'un delegat sindical i mai han rebut cap negativa. Per aquest motiu, anima totes les seccions a fer ús d'aquesta possibilitat per reforçar el treball de les delegades de prevenció i acompanyar-les a les reunions del CSS, tant per accedir a més informació com per defensar de manera col·lectiva les qüestions de prevenció. La presència de més persones acompanyant les delegades pot ajudar a abordar amb més força i eficàcia els temes tractats en el CSS.

9.1 Uralita Sabadell

CAU-IAC: Exposa que hi ha una gran preocupació al campus de Sabadell arran del possible trencament de plaques d'uralita en una nau industrial externa a la UAB, afectada per un incendi recent. Malgrat que l'origen del problema no és responsabilitat de la Universitat, alerta que la proximitat i les condicions de ventilació del campus podrien exposar-lo a materials procedents d'aquesta instal·lació.

Davant aquesta situació, i atès el nivell d'alarma expressat per la comunitat universitària, proposa convocar de manera immediata un Comitè de Seguretat i Salut extraordinari, preferentment la setmana vinent. L'objectiu és obtenir informació directa sobre les actuacions previstes, especialment sobre: els protocols de desmuntatge i retirada de les instal·lacions afectades; les mesures de seguretat que es prendran, el calendari i les garanties de protecció per al personal i els estudiants.

Adverteix que, si aquest Comitè extraordinari no es convoca de manera immediata, proposarà que el Comitè d'Empresa presenti una sol·licitud urgent d'intervenció de la Inspecció de Treball. Si el Comitè no ho estima oportú, la secció sindical impulsarà la petició directament, amb el suport de les seccions que ho considerin pertinent.

President: Explica els antecedents de l'incendi ocorregut el 28 de gener al voltant del campus de Sabadell. Detalla que diverses persones treballadores van tenir coneixement de l'incident de manera indirecta, i que va ser gràcies al correu d'un company que es va informar el Comitè d'Empresa, l'Administració de Centre i Prevenció sobre el desallotjament del campus i l'ensorrament parcial de la coberta de la nau afectada.

Aclareix que inicialment es va sospitar que el sostre podia ser d'uralita, atesa la presència habitual d'aquest material en les naus industrials de l'entorn. Tot i això, es va confirmar que la nau sinistrada havia retirat l'amiant prèviament, motiu pel qual la coberta ensorrada no contenia aquest material.

No obstant, informa que l'incendi sí que ha afectat parcialment la coberta de la nau 2, adjacent a la nau incendiada, la qual sí que és d'uralita. Explica que Prevenció va comunicar que el dimarts següent ja s'iniciava el procés de retirada del material afectat.

Detalla també les converses mantingudes amb l'Administradora de Centre, qui va indicar que estava demanant un informe oficial de bombers, però que, mentre no arribava, la policia municipal havia autoritzat la represa de l'activitat el mateix dia de l'incendi. Afegeix que el dijous 29 tècnics de l'Ajuntament van realitzar mesures de qualitat de l'aire, que van confirmar que era correcte reprendre l'activitat amb normalitat.

Finalitza indicant que la detecció del dany a la coberta de la nau 2 es va produir posteriorment, i que la seva retirada ja s'està duent a terme.

CCOO (Delegada de prevenció): Informa que a l'entorn immediat del campus de Sabadell hi havia inicialment quatre naus amb cobertes d'uralita. Explica que:

- Una d'elles ja va retirar l'amiant l'any 2023.
- Una altra es troba més allunyada i no presenta risc immediat.
- La nau que pot generar més preocupació és la que ha resultat parcialment afectada per l'incendi, tal com s'ha exposat anteriorment.

Recorda que l'any 2023 es van realitzar mesures de qualitat de l'aire al campus amb resultats correctes i sense detecció de fibres d'amiant que poguessin suposar risc per al personal.

Afegeix que aquestes naus són propietat privada i depenen de l'Ajuntament de Sabadell, motiu pel qual la UAB no té accés als seus plans de treball i de retirada d'amiant. Indica que ja l'any 2023 es va sol·licitar aquesta documentació a l'Ajuntament i no es va obtenir resposta.

Finalment, assenyala que, si les mesures ambientals que s'estan fent actualment detectessin algun problema, caldria comunicar-ho immediatament a l'Agència de Salut Pública, que és l'autoritat competent en aquesta matèria.

CGT: Pregunta als CAU de quina manera proposen vehicular aquest tema, tenint en compte que el tram de coberta afectat ja ha estat retirat, que la resta de la teulada es manté intacta i que les mesures ambientals de l'Ajuntament indiquen valors normals de qualitat de l'aire. Expressa preocupació sobre quin recorregut pot tenir aquest assumpte i sobre com es pot donar sortida o exercir pressió de manera efectiva, atesa la situació actual.

CAU: Explica que un dels principals riscos associats a les cobertes d'uralita és que només esdevenen perilloses quan són manipulades. El moment de retirar-les és especialment crític, tant pel risc de dispersió de fibres a través dels forats existents com per la pròpia operació de desmuntatge, que requereix protocols estrictes i una execució altament controlada.

Agraeix la menció prèvia a l'Agència de Salut Pública, que considera una via addicional útil per vehicular el tema. Tot i això, subratlla que la seva preocupació principal és garantir la seguretat i la tranquil·litat del personal i l'alumnat del campus de Sabadell, que viu aquesta situació amb nerviosisme.

Remarca que, si realment s'estan aplicant els protocols correctes i les actuacions es duen a terme adequadament, és imprescindible comunicar-ho de manera clara i immediata. Per aquest motiu, insisteix en la idoneïtat de convocar un Comitè de Seguretat i Salut extraordinari d'urgència, preferentment celebrat al mateix campus de Sabadell, per tal que la comunitat afectada pugui rebre informació directa de Prevenció.

Considera que la via preferible és actuar des del Comitè de Seguretat i Salut, amb implicació directa del Servei de Prevenció, però que, si això no és possible, s'activaran altres mecanismes.

CCOO (Delegada de prevenció): Assenyala que el mateix dia de l'incendi els Bombers també van realitzar mesuraments de qualitat de l'aire, però desconeix si aquests informes han estat tramesos a la UAB o si es poden obtenir. Manifesta que no té informació directa sobre aquest punt.

Explica que inicialment es van transmetre unes dades i que posteriorment van ser rectificades, cosa que ha generat incertesa.

Tot i que no veu imprescindible convocar un Comitè de Seguretat i Salut extraordinari, sí que considera necessari que el cap de Prevenció o les persones responsables que han intervingut en la gestió d'aquest incident es desplacin al campus de Sabadell per explicar de manera directa, completa i cronològica totes les actuacions executades des del dia de l'incendi. Subratlla que aquesta explicació seria important per pal·liar la sensació de manca de transparència percebuda.

President: Exposar que l'Àrea Prevenció també ha sol·licitat informació a Protecció Civil, Urbanisme i Salut Pública, amb l'objectiu d'obtenir informes i garanties sobre la situació generada arran de l'incendi del 28 de gener.

Inicialment, totes les comunicacions oficials indicaven que no hi havia afectació d'uralita, ja que el sostre de la nau ensorrada havia estat retirat prèviament.

Tanmateix, assenyala que deu dies després es va detectar, mitjançant imatges aèries, que una part de la coberta de la nau adjacent sí que havia resultat afectada i contenia uralita. Aquest fet explica que la retirada d'aquesta zona es comencés dies més tard. Tot i això, subratlla que la documentació gràfica posterior no concorda plenament amb aquesta cronologia, cosa que genera dubtes sobre el procés i la transparència de la informació rebuda.

Finalment, considera que el primer pas hauria de ser abordar el tema en el marc del Comitè de Seguretat i Salut, demanant un informe detallat i cronològic de totes les actuacions realitzades des del primer moment, així com una revisió de protocols i, si escau, l'assumpció de responsabilitats. Proposa fins i tot elaborar un monogràfic específic dins el CSS per examinar de manera exhaustiva tot el procediment, les decisions preses i les possibles millores.

CGT: Expressa preocupació pel retard en detectar l'afectació d'amiant mentre el personal continuava treballant amb normalitat. Per aquest motiu, proposa realitzar de manera urgent un reconeixement mèdic pulmonar a tota la plantilla que va estar exposada durant aquell període. Considera que es tracta d'una situació greu que requereix una actuació immediata per garantir la salut de les persones afectades.

CCOO (Delegada de prevenció): Aclareix que la nau que es va incendiar no contenia uralita, però l'incendi va afectar parcialment la coberta de la nau adjacent, que sí en tenia. Durant aquesta setmana s'ha procedit a retirar tota la uralita afectada d'aquesta segona nau.

Pel que fa a la petició de convocar un CSS urgent amb un informe complet, expressa que hi està d'acord, però considera que, per la tranquil·litat immediata del personal de Sabadell, seria més eficaç que el Servei de Prevenció es desplaçés al campus per explicar directament tot el que s'ha fet des del dia de l'incendi. Afegeix que, si és necessari, es podria fer un reconeixement mèdic com el que s'ha proposat.

Conclou que, si s'espera a tenir un informe exhaustiu per convocar el CSS extraordinari, pot passar massa temps, i que la prioritat hauria de ser informar ràpidament i de manera presencial a les persones treballadores afectades.

10-Torn obert de paraula

. Donar els noms de les persones que conformaran la comissió de treball de tècnics de laboratoris. Cada secció sindical hauria de portar el nom de la persona que la representarà a la comissió.

President

Fa un recordatori explícit i demana que totes les seccions sindicals designin el seu representant, preferentment en el termini d'una setmana. Proposa que abans de divendres de la setmana vinent totes les seccions hagin comunicat el nom de la persona que participarà en la comissió, de manera que es pugui constituir formalment i iniciar la tasca d'elaborar una proposta conjunta per traslladar-la a la Gerència.

. Trasllat i revisió de documentació relativa al procés 2025G1IG05: Es presenta el document signat per una persona treballadora, en què s'exposa la coherència funcional del seu lloc de treball amb la categoria C3 i l'especialitat "Desenvolupament i Dades", avalada per proves externes i judicials (Sentència JSoc i Informe ITSS). Se sol·licita al Comitè d'Empresa que pugui emetre un posicionament favorable en el marc del procés 2025G1IG05 i que aquest quedi formalment recollit en la comissió corresponent. Aquest punt serà exclusivament informatiu donat que no s'ha proposat amb temps suficient per fer una valoració en el si de les seccions sindicals.

CAU: La secció sindical dels CAU va proposar la inclusió d'aquest punt a l'ordre del dia, deixant expressament que sigui la persona treballadora afectada qui faci l'exposició del cas i la demanda concreta davant el Comitè d'Empresa.

PERSONA TREBALLADORA

Explica que ja va presentar una comunicació al Comitè d'Empresa el 5 de febrer, i que intervé a títol personal per exposar el seu cas de classificació professional.

Assenyalava que tant una sentència judicial de 2023 com un informe d'Inspecció de Treball de 2022 estableix com a fets provats la definició funcional d'un tècnic d'àmbit, definició que coincideix literalment amb la categoria C3, d'acord amb l'acord de classificació professional signat el 2024. Afegeix que la documentació aportada per la UAB en el procediment judicial, així com el testimoni de comandaments, descriuen funcions pròpies d'aquest nivell.

Detalla les seves funcions que inclouen coordinació tècnica de projectes, integracions tecnològiques i tasques transversals que afecten PDI, estudiants i PAS, i considera que encaixen plenament a les responsabilitats nuclears d'un tècnic d'àmbit C3, especialment la "*d'organitzar, coordinar, dur a terme i fer el seguiment de projectes i/o processos transversals del seu àmbit de responsabilitat, amb capacitat per, de manera supervisada, fer la planificació i execució dels aspectes tècnics*".

Critica que determinats informes interns es basin en criteris no previstos a la normativa ni a l'acord de classificació, com el lideratge o la jerarquització vertical, i que, per tant, no són aplicables. Afegeix que les anàlisis funcionals realitzades l'any 2021 acrediten documentalment, mitjançant informes del cap d'unitat i del cap d'àrea, l'existència d'una organització horitzontal, fet que desmunta l'argumentari de gerència basat en una jerarquia vertical inexistent.

Apel·la al principi d'igualtat de tracte i coherència interna, assenyalant que, si els tècnics d'àmbit LG10 dels SIDs estan classificats com a C3, la resta de tècnics d'àmbit de la DTIC (APSI/SI) amb les mateixes funcions i

responsabilitats han de tenir la mateixa categoria. En aquest sentit, recorda que l'Acord de grups professionals estableix que “*Per tal que les persones candidates a processos de selecció puguin accedir en plenitud d'oportunitats, se'ls farà una assignació de categoria i especialitat adequada a la nova classificació*”, i considera necessari assignar la categoria C3 a totes les persones amb funcions de tècnic d'àmbit dins la DTIC per evitar desigualtats en els processos de selecció.

En darrer terme, indica que aquesta exposició es fa a títol personal, però que respon a una situació injusta amb impacte col·lectiu sobre el personal tècnic d'àmbit (LG1O) de la DTIC (APSI/SI), amb l'objectiu d'afavorir una correcta assignació en categoria C3 per a totes les persones afectades.

Finalment, sol·licita al Comitè d'Empresa i a la comissió corresponent que avaluïn formalment el seu lloc de treball a partir de tota la documentació aportada, ja que la situació li genera un impacte important en la seva salut laboral i considera que és l'únic mecanisme que li queda per obtenir una revisió justa de la seva categoria.(ANNEX 1).

CGT: La representant expressa el seu suport al company que ha exposat el seu cas de classificació professional. Recorda que defensar un cas individual pot obrir la porta a la resolució d'altres situacions similars, evitant desigualtats dins del mateix col·lectiu.

Considera que l'informe presentat és exhaustiu i que és natural que el treballador hi hagi dedicat molta energia, atès el desgast acumulat després d'anys de reclamacions. Subratlla que la situació és justa i legítima, especialment tenint en compte que una sentència judicial descriu les seves funcions en uns termes coincidents amb la categoria C3, i que aquesta reassignació podria evitar dobles escales salarials entre persones que exerceixen funcions equivalents.

Finalitza expressant el suport total de la seva secció sindical a la petició que es revisi el lloc de treball del company i que s'assigni la categoria **C3** si les funcions i responsabilitats acreditades així ho justifiquen.

CCOO

Expressa el suport total a la persona treballadora en aquest cas, en coherència amb el posicionament mantingut en situacions similars abordades anteriorment. En aquest sentit, recorda que el Comitè d'Empresa ja ha donat suport documental a la persona treballadora en anteriors reivindicacions davant la UAB.

Considera que el cas ha de ser traslladat a la Comissió de Grups Professionals, perquè sigui aquest òrgan qui analitzi la situació i emeti l'informe o posicionament corresponent. Així mateix, entén que, si els fets provats establerts en la sentència judicial coincideixen literalment amb la definició de la categoria C3, cal que aquesta coincidència sigui revisada pels membres de la comissió i exposada en la propera reunió.

President

Expressa el suport a la persona treballadora en aquest cas, així com al conjunt de companys i companyes que són personal tècnic d'àmbit de la DTIC (APSI/SI), considerant que aquestes persones han de ser classificades en la categoria C3. Recorda que aquesta posició ja va quedar reflectida a l'acta de la reunió de la Comissió de Grups Professionals celebrada l'octubre de 2025.

Tanmateix, assenyalava que en aquell moment es va presentar un informe del cap de l'Àrea de Planificació de Sistemes, favorable a la classificació en C2, que va ser considerat vàlid dins l'argumentari de Gerència.

A la vista de l'argumentari exposat i de tota la documentació aportada, la Presidència considera adequat que, com a Comitè d'Empresa i a través de la Comissió de Grups Professionals, es consensui una notificació formal, que es comparteixi en el canal de Teams corresponent al procés del concurs, formulant la demanda corresponent i adjuntant tota la documentació i argumentació disponibles.

Així mateix, proposa sol·licitar una reunió urgent amb la cap d'Àrea de Desenvolupament de Persones, per traslladar les noves dades i reforçar una posició que, si ja es considerava que havia de ser C3, ara es veu encara més clara, tant per a la persona treballadora com per al conjunt de tècnics i tècniques d'àmbit de l'APSI/SI. Manifesta la voluntat de mantenir i defensar de manera conjunta aquesta posició, especialment ara que es disposa de més arguments favorables.

--

Totes les seccions sindicals donen el seu suport a la demanda del company.

ANNEX I

Adreçat a:

Comitè d'Empresa del PAS-L, Universitat Autònoma de Barcelona

De:

[REDACTED]
Unitat d'Estratègia i Desenvolupament Digital
Àrea de Planificació de Sistemes d'Informació (APSI)
Direcció de Tecnologies de la Informació i la Comunicació (DTIC)

Assumpte:

Sol·licitud d'informe favorable per al reconeixement de la categoria C3 i l'especialitat "Desenvolupament i Dades"

Benvolgudes i benvolguts,

Em dirigeixo al Comitè d'Empresa per exposar, de manera clara, verificable i documentada, la coherència funcional del meu lloc de treball amb la categoria C3 i l'especialitat "Desenvolupament i Dades", i per sol·licitar formalment el vostre suport en el marc del procés de selecció 2025G1IG05, atesa la necessitat que el concurs reflecteixi fidelment la realitat funcional acreditada.

L'escrit es basa en tres blocs objectius:

- Proves externes (Sentència judicial i Informe ITSS),
- Definició del model funcional de l'Acord UAB 20/09/2024,
- Funcions desenvolupades dins el DTIC/APSI, conegudes i traçables.

1. COINCIDÈNCIA LITERAL ENTRE LES FUNCIONS EXERCIDES I EL MODEL C3

1.1. Literal de la Sentència (JSoc 2 de Sabadell, núm. 7/2023)

La Sentència declara **com a fet provat**, textualment, que en el meu lloc:

"organiza y coordina los proyectos de su ámbito con capacidad para, de manera supervisada, realizar la planificación y ejecución de los aspectos técnicos."

Aquesta descripció funcional coincideix **literalment** amb la definició de la categoria C3 establerta a l'Acord UAB:

"Assumeixen, sota la supervisió del seu cap orgànic, la responsabilitat de la coordinació de persones i/o de projectes, dels quals organitza i coordina els processos i els aspectes tècnics."

A més, la Sentència incorpora un element essencial en aquest context:

- la declaració testifical de [REDACTED] cap de l'àrea, que corrobora les funcions exercides i a la qual el jutge atorga credibilitat explícita.

Això dota el procediment d'una **traçabilitat excepcional**, ja que la validació prové d'una persona que coneix directament la meua activitat.

1.2. Literal de l'Informe ITSS (20/12/2022)

L'Informe de la Inspecció de Treball conclou, també de manera literal:

"el técnico de ámbito [...] organiza y coordina los proyectos de su ámbito con capacidad para, de manera supervisada, realizar la planificación y ejecución de los aspectos técnicos."

Aquest text coincideix **paraula per paraula** amb el fet provat a la Sentència, i torna a reflectir exactament el model funcional C3.

Els dos organismes externs, independentment l'un de l'altre, **descriuen el mateix patró professional**: coordinació de projectes + coordinació de processos + execució tècnica sota supervisió.

Això no és interpretable: és **coincidència literal**.

2. ALINEAMENT DIRECTE AMB L'ACORD UAB (20/09/2024)

L'Acord defineix la categoria C3 com aquells llocs que:

"organitzen i coordinen processos i aspectes tècnics de projectes sota supervisió."

I el perfil "Desenvolupament i Dades" inclou funcions com:

- obtenció i tractament de dades,
- integració de solucions basades en programari,
- anàlisi i visualització,
- integració d'eines externes i validadors funcionals.

Els projectes que he desenvolupat en l'àmbit del Campus Virtual, ecosistemes d'e-learning, integracions SIGMA/Moodle, migracions tecnològiques o validació funcional coincideixen plenament amb aquesta descripció.

3. FUNCIONS EXERCIDES EN EL MARC DEL DTIC I DE L'APSI

Vosaltres heu conegut directament la meua activitat diària, que inclou:

Coordinació i gestió tècnica

- Coordinació tècnica de projectes corporatius.
- Organització i coordinació de processos i aspectes tècnics transversals.
- Planificació i execució d'accions tecnològiques sota supervisió.

Lideratge i referència tecnològica

- Lideratge tècnic real en projectes estratègics.
- Actuació com a referent tecnològic davant unitats i proveïdors.
- Validació de decisions tècniques conjuntament amb direcció.

Avaluació i qualitat del servei

- Validació funcional del Campus Virtual i els seus evolutius.
- Avaluació de noves tecnologies i eines.
- Millora contínua de processos i serveis.

Suport expert

- Assessorament tècnic a unitats de la UAB.
- Formació i acompanyament.
- Documentació tècnica i comunicació funcional.

Aquest conjunt de funcions encaixa plenament amb el model funcional C3 i amb l'especialitat sol·licitada.

4. SOL·LICITUD

En el marc de la tramitació del concurs **2025G1IG05**, i atesa la necessitat de garantir l'adequació entre funcions acreditades i classificació professional, sol·lito respectuosament:

1. Que el Comitè d'Empresa faci constar formalment que, segons les proves externes i la definició de l'Acord UAB, el lloc correspon a la categoria C3.
2. Que el Comitè doni suport al reconeixement de l'especialitat "Desenvolupament i Dades".
3. Que aquest posicionament es traslladi a les meses de valoració i als òrgans competents del procés 2025G1IG05.
4. Que el Comitè vetlli perquè la convocatòria i la resolució del concurs reflecteixin fidelment la realitat funcional acreditada judicialment i per Inspecció de Treball.

Aquest pas és imprescindible per garantir un procediment ajustat a dret i coherent amb la realitat funcional que dos organismes externs han corroborat de manera literal.

5. DISPONIBILITAT

Resto a la vostra disposició per aportar qualsevol documentació, aclariment o ampliació que considereu necessaris.

Moltes gràcies pel vostre temps, l'atenció i el vostre compromís amb la defensa dels drets laborals del PAS-L.

Atentament,

A solid black rectangular box used to redact the signature of the sender.

Finalitza la sessió plenària a les 14.02h