

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

Dimecres 29 de abril 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 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		S'excusa
15	CAU-IAC	C1-3	David Yeste Muñoz		X
16	CAU-IAC	C2-1	Meritxell Concha León		X
17	CGT	C1-1	Merce Marquez Martínez		S'excusa
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), Rafael Moraira Reina (CCOO), Toni Esteban Carrillo (CCOO), Ángel Sanjuán (CCOO), Jesús Aguilera (CCOO), Eva Moré (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. Assemblea SLIPs 8/04/2026
2. Proposta de la secció CAU-IAC sobre el rol negociador de la comissió de la RLT i delimitació de competències amb la comissió de seguiment de Categories i Especialitats. (adjunt)
3. Proposta de la secció CGT: Dinàmica de funcionament del CE respecte de la presentació de propostes a les comissions negociadores. Posicionament de les diferents seccions sindicals.
4. Delegades de prevenció.
5. Torn obert de paraula.

Desenvolupament de la sessió:

0. Actes

Secretària:

En els propers dies es tancaran les actes del 17/7/2025, 9/9/2025, 2/10/2025 i 12/2/2026.

Respecte de les esmenes aclareix que només s'han d'esmenar les aportacions pròpies i aquestes han d'ajustar-se al contingut de les intervencions del plenari

1. Assemblea SLIPs 8/04/2026

UGT: La comissió es reuneix amb Caps i Adjunts per conèixer el seu neguit i la seva valoració de la reunió mantinguda amb la gerència, així com la situació actual en què es troben. Des de la part social es reitera que l'objectiu principal és el reconeixement de la feina desenvolupada durant més de vint anys.

Durant la trobada s'expressa no només preocupació, sinó també malestar i descontentament amb la comissió i amb el comitè d'empresa, atès que el col·lectiu reclama que s'arribi a un acord i se'ls reconegui professionalment. S'acorda convocar una nova assemblea per traslladar informació i recollir de manera ordenada les seves demandes, ja que en aquella sessió no hi havia cap punt a l'ordre del dia per votar propostes, ni es podia formalitzar cap acord col·lectiu.

Les persones assistents exposen les seves demandes, concretament que els Caps siguin classificats com a LG1, adjunts com a LG2, i que el personal tècnic resti en LG3 amb complement Q, independentment que actualment exerceixin funcions superiors. Aquest posicionament queda clar per part de la comissió.

El col·lectiu fa arribar una proposta escrita. Com a comissió SLIPs, s'acorda reunir-se per analitzar-la i valorar-la, i posteriorment convocar una assemblea amb el col·lectiu per consensuar quines propostes es traslladen finalment a la mesa negociadora.

CAU: Afegeix que, durant la reunió amb el col·lectiu, aquest expressa reiteradament la voluntat que el debat se centri en funcions genèriques i perfils professionals, i no en funcions concretes, aspecte que remarquen de manera clara, especialment des de la perspectiva del personal tècnic. Aquesta demanda s'interpreta com una necessitat de reconeixement estructural més que no pas d'un detall funcional exhaustiu.

Constata que es manifesta una visió diferenciada entre caps i adjunts, amb una percepció jeràrquica clara en el discurs de cadascun dels rols, fet que forma part de la dinàmica interna del col·lectiu.

Així mateix, es reforça que el col·lectiu ha fet una feina prèvia d'anàlisi sobre el seu àmbit d'actuació, que la comissió els sol·licita formalitzar i traslladar, i que aquest treball deriva posteriorment en una proposta escrita que arriba a la comissió.

Es recull que es debat la proposta de reduir el nombre de persones al càrrec com a criteri diferenciador, que és qüestionada pel col·lectiu, defensant-se en canvi la necessitat de dotar de més recursos les facultats o edificis, i insistint que el marc adequat és el perfil professional i no el còmput de persones ni les funcions específiques.

CGT: Afegeix que el col·lectiu expressa un alt nivell de malestar durant la reunió, que es desenvolupa amb un to tens, tant amb la comissió com amb el comitè d'empresa. Consideren que no s'ha defensat prou el col·lectiu, percepció que queda clarament manifestada en el debat.

Destaca que el col·lectiu presenta una proposta estructurada i coherent amb el que havia emergit prèviament en les converses, plantejant la classificació següent: grup 1 per als caps, grup 2 pels adjunts i grup 3 per al conjunt del personal tècnic.

CCOO: Remarca que els caps manifesten explícitament que no volen un acord basat ni en funcions concretes, ni en tasques, ni en el model de servei, sinó un reconeixement estructural del seu rol. Aquest posicionament es formula de manera reiterada durant la reunió.

Assenyala que els caps es reuneixen periòdicament, fet que explica que tinguin una proposta més treballada. Els adjunts passaran la seva proposta avui mateix. Ambdues propostes s'han d'analitzar a la comissió, amb l'objectiu d'unificar les dues i presentar-la a la propera assemblea del col·lectiu.

Deixa constància que el malestar del col·lectiu és molt elevat, especialment perquè consideren que, des de la signatura de l'acord de fons addicionals, no s'ha avançat ni treballat cap proposta concreta, fet que genera una sensació d'abandonament.

Recorda que, en una comissió interna prèvia, CCOO va informar que tenia una proposta treballada. Aquesta estava basada en una comparativa de funcions respecte a un altre servei, amb perfils definits per caps i adjunts (LG1E pels caps, i LG2L, pels adjunts). S'ofereix compartir-lo amb la resta de la comissió sota criteris de confidencialitat però que la resta de seccions sindicals, excepte UGT, no van mostrar el seu compromís i per tant no la va compartir. Manifesta que, si aquest document s'hagués treballat abans de l'assemblea, hauria permès defensar una proposta sòlida, encara que no hi hagués consens total, i evitar la imatge de manca de posicionament que es percep en aquell moment.

Considera que s'està manipulant lleugerament la qüestió de la confidencialitat, i aclareix que no s'ha negat en cap moment la possibilitat de treballar els documents dins de cada secció sindical, atès que totes comparteixen el mateix deure de confidencialitat.

Precisa que el que es demana explícitament és que els documents no es facin públics, ni es difonguin mitjançant butlletins, correus generals o altres canals externs, extrem que considera va quedar clarament exposat durant la reunió. Fa constar que la representant d'UGT expressa explícitament el seu acord, mentre que per part d'altres seccions no hi ha una resposta expressa, fet que genera dubte sobre si l'acceptació és compartida o no.

Indica que, en absència d'un sí o un no clar, no es pot donar el tema per tancat, i es deixa oberta la possibilitat que es tracti d'un malentès, amb la voluntat de parlar-ne posteriorment de manera més detallada fora del plenari.

CAU: Considera que el tema de la confidencialitat ja va quedar aclarit en el seu moment, durant la reunió interna corresponent. Demana que aquest extrem consti en acta i s'indica la voluntat de parlar-ne amb més detall al sí de la comissió un cop finalitzat el plenari.

Assenyala que, segons la lectura realitzada, la proposta presentada pel col·lectiu de caps i adjunts inclou també un plantejament per al personal tècnic, amb el reconeixement del complement Q i la definició d'un perfil comú. En aquest sentit, considera que la proposta no se centra exclusivament en caps i adjunts, sinó que apunta cap a una estructuració global del servei.

Formula la reflexió que, de cara al futur, podria ser coherent que la comissió de SLIPIS articuli i presenti aquesta proposta com a proposta del conjunt del servei, diferenciant rols però mantenint una visió integrada, sempre que així ho decideixi la comissió.

Constata que durant la reunió el malestar del col·lectiu és evident, amb un to de debat fortament marcat per la intervenció d'algunes persones i amb moments de tensió que no queda clar si deriven exclusivament del contingut tractat o també d'altres factors previs.

CGT: Manifesta que entén que el criteri de confidencialitat queda clar, però aclareix que, quan rep un document, necessàriament l'ha de compartir dins la secció sindical per poder-lo analitzar col·lectivament, debatre'l i votar-ho, abans de poder traslladar una posició formal.

CCOO: Exposa que, des d'una percepció personal i no com a membre de la comissió, la trobada amb el col·lectiu s'assembla més a una reunió entre companyes i companys amb relacions prèvies de confiança que no pas a una assemblea formal, fet que contribueix a un to intens i tens, marcat per una acumulació de malestar i cansament per la situació viscuda.

Indica que, durant la reunió, es produeix una manca d'ordre en les intervencions, amb solapaments i una participació desigual, i que algunes persones assumeixen un rol més central en el debat, cosa que condiciona el desenvolupament de la sessió. Es remarca que la trobada es fa sense documentació prèvia, fet que converteix l'espai principalment en un espai de descàrrega emocional i d'explicació de motius i antecedents, més que no pas de deliberació estructurada.

Respecte a les diverses intervencions, defensa que no es pot afirmar que el col·lectiu de caps i adjunts s'hagi abandonat, i recorda que l'acord de reclassificació del grup 4 a grup 3 no es va signar fins que no s'incorpora explícitament el compromís d'analitzar a caps i adjunts, fet que es considera una garantia suficient per abordar una negociació del col·lectiu en dues fases.

S'assenyala la necessitat que les futures trobades siguin assemblees més formals, amb documentació prèvia, ordre del dia clar i un marc que permeti debatre, esmenar i valorar propostes concretes abans de traslladar-les a la gerència. Es defensa que qualsevol acord final ha de passar per una assemblea de ratificació de l'acord assolit amb la gerència, en què cada persona pugui decidir lliurement si s'hi adhereix o no, tal com s'ha fet en processos anteriors.

Finalment, expressa la convicció que, si s'arriba a una proposta treballada i consensuada, el procés pot avançar positivament dins dels canals habituals de negociació, garantint la participació, la transparència i el respecte al conveni col·lectiu.

President: Matisa que el malestar expressat a l'assemblea no és generalitzat, sinó que es concentra principalment en unes poques persones, que monopolitzen el debat i manifesten un malestar intens. Indica que altres assistents mostren un to més moderat i que una part important del col·lectiu no hi assisteix. Considera que, després de les explicacions del comitè, el clima final és més tranquil que a l'inici de la reunió.

Aclareix que les decisions que afectin el personal tècnic no corresponen als caps i els adjunts, ja que la negociació actual a la mesa negociadora se centra en perfils, retribucions, funcions i responsabilitats de caps i adjunts. Qualsevol afectació als tècnics que es pugui derivar del model SLIPIS es canalitza mitjançant les clàusules ja previstes, especialment la de revisió de complements, però no ha de sortir de propostes d'altres col·lectius.

Recorda que les assemblees tenen caràcter informatiu i consultiu, i que, si bé es recullen totes les aportacions, no són vinculants. La responsabilitat d'elaborar propostes coherents i globals recau en el comitè d'empresa, que ha de vetllar pels llocs de treball presents i futurs, evitant plantejaments com ara demanar retribucions sense definir perfils, que es consideren inadequats per a una negociació responsable.

Pel que fa a la confidencialitat, es remarca que entre membres del comitè i delegats sindicals es pressuposa el deure de confidencialitat i el treball intern compartit. El que es demana explícitament és no externalitzar ni difondre la documentació fora d'aquests àmbits. Es conclou que, quan es demani confidencialitat de manera expressa, cal una resposta clara d'acceptació o no, per evitar malentesos.

CGT: Manifesta que, tot i no haver mantingut un debat extens intern sobre aquesta qüestió, deixa clar que no filtrarà documentació elaborada per CCOO i UGT, ja que entén que es tracta de documents interns de treball que s'han de tractar dins del Comitè d'Empresa, en el si de les comissions corresponents i entre les diferents seccions sindicals.

Indica que, fins on té constància, des de la CGT no s'ha difós aquesta documentació, ni tampoc es té intenció de fer-ho en el futur. En canvi, es manté el criteri que, quan l'empresa facilita documentació als sindicats, degudament anonimitzada, i aquesta es considera rellevant per al conjunt de les persones treballadores, es pugui fer arribar a la plantilla. Aquesta difusió es procura fer, preferentment, amb consens dins del Comitè d'Empresa; però, en cas de no assolir-lo, es defensa que també pot dur-se a terme com a mecanisme de defensa dels interessos de les persones treballadores. Considera que aquesta pràctica no vulnera el deure de sigil, forma part dels drets i obligacions sindicals, i pot ser necessària en determinats moments per defensar els interessos de les persones treballadores.

Indica que, en el seu moment, fent pública la informació relativa a les classificacions professionals (els anomenats lots), en considerar que és una actuació necessària per informar les persones treballadores sobre com se les està classificant. Defensa que aquest procés presenta mancances, especialment perquè no es consulta prèviament les persones afectades i la informació s'aporta a posteriori, i que la seva difusió permet recollir retorn i aportacions de la plantilla.

Més enllà d'aquest cas concret, s'assenyala que, fins on en té constància, la CGT no filtra documentació procedent de comissions ni de grups de treball conjunts, i considera que és important que sigui així per preservar un espai de confiança que permeti treballar propostes compartides a nivell sindical. Es manifesta que aquesta és la posició formal de la CGT, sense entrar a valorar actuacions d'altres organitzacions.

UGT: Assenyala que l'acció descrita comporta una pèrdua de confiança en el funcionament de les comissions, especialment perquè es tracta d'un document de treball presentat per CCOO i UGT que es comparteix amb voluntat de debatre'l conjuntament entre els quatre sindicats, tal com s'indica prèviament en els intercanvis de correus. Recorda que, malgrat aquesta voluntat, no es convoca cap reunió posterior durant dos mesos i, abans de produir-se aquest debat, el document es fa públic, fet que s'interpreta com una actuació al marge del consens.

Tot i reconèixer que aquesta actuació pot ser legal, expressa que s'ha percebut com una acció "per darrere", trencant la dinàmica de confiança existent fins aquell moment. Davant d'aquesta situació, assenyala que, a partir d'ara, tots els documents compartits s'etiquetaran explícitament com a confidencials, o bé es demanarà per escrit l'acceptació expressa d'aquesta confidencialitat abans de compartir-los, amb l'objectiu de preservar el treball conjunt.

Manifesta que aquesta no és una dinàmica desitjada, però que esdevé necessària si no es pot garantir la confiança mútua. Es recorda que els documents s'han compartit fins ara de bona fe, com a materials interns en procés d'elaboració, i que en la pròpia reunió s'acorda parlar-los conjuntament abans de qualsevol difusió.

Assenyala que, igual que es debat en el plenari sobre les dinàmiques de funcionament del Comitè d'Empresa, podria ser necessari abordar formalment la qüestió de la confidencialitat com a punt específic, per tal de definir criteris clars i compartits. Conclou reafirmant el compromís de continuar treballant de manera respectuosa i col·laborativa entre els quatre sindicats, mantenint el respecte al treball col·lectiu i a les persones que hi participen.

CCOO: Aclareix que el cas dels lots de classificació professional es produeix fa aproximadament vuit o nou mesos i correspon a documentació presentada per la gerència, que en aquell moment fa pública el CAU amb criteris d'informació a la plantilla.

Precisa que la qüestió actualment debatuda no fa referència a aquell cas, sinó a un fet diferent i concret, consistent en la publicació, dins d'un comunicat del CAU, d'una proposta interna que s'envia a la gerència i a la resta de seccions sindicals com a document de treball. Fa constar que se sol·licita expressament per correu la retirada d'aquest contingut del comunicat, petició que no és atesa, argumentant-se que no hi ha obligació de retirar-la.

Indica que és arran d'aquesta actuació concreta que s'obre el debat sobre la confidencialitat dels documents interns de treball, especialment aquells que es comparteixen entre seccions sindicals i en el marc de la mesa negociadora amb la voluntat de treball conjunt previ.

2. Proposta de la secció CAU-IAC sobre el rol negociador de la comissió de la RLT i delimitació de competències amb la comissió de seguiment de Categories i Especialitats.

CAU: Aclareix que el document presentat no es porta per a votació, sinó exclusivament per obrir un debat i iniciar un procés de treball mitjançant esmenes i aportacions de les diferents seccions sindicals. S'indica que el document es fa arribar amb la voluntat d'activar la reflexió col·lectiva sobre una problemàtica detectada.

Exposa que l'origen de la proposta és la idea de que hi ha un solapament entre les comissions d'RLT i la de seguiment de grups professionals, especialment arran del plantejament del gerent a la RLT, que manifesta la voluntat que aquesta actuï com a espai realment negociador i no merament informatiu. Tanmateix, constata que, en la pràctica, els perfils passen primer per la Comissió de Grups Professionals, on s'assigna categoria i especialitat, i que, quan arriben a la RLT, sovint es comunica que aquests aspectes ja no es poden debatre perquè s'han "aprovat" prèviament, generant una limitació del rol negociador de la RLT.

Proposa reforçar clarament el paper de la RLT com a comissió central de negociació, responsable de definir perfils, funcions, requisits i complements, i que la Comissió de Grups Professionals mantingui el seu paper de comissió de seguiment de l'acord, centrada exclusivament en assignar i validar categoria i especialitat en coherència amb allò ja negociat.

Indica que aquesta proposta respon a una realitat viscuda reiteradament a les comissions, on es constata que els perfils no estan actualitzats, però on, malgrat això, es donen per tancats debats abans d'arribar a l'espai que hauria de ser negociador. La intenció del document és, per tant, ordenar competències, evitar duplicitats i garantir que els debats es facin en l'espai que correspon.

Es remarca que el document queda obert a esmenes, que el debat és necessari i que la reflexió plantejada no és teòrica, sinó que parteix de situacions reals que s'estan produint, amb l'objectiu de definir procediments clars i compartits dins el Comitè d'Empresa.

UGT: Explica i defensa que no hi ha solapament de competències entre la Comissió de Seguiment de Grups Professionals i la RLT, ja que tenen funcions diferenciades. La comissió de seguiment es limita a assignar categoria, especialitat i requisits específics, segons l'acord de 2024, i quan detecta perfils incorrectes en deixa constància i ho trasllada a les persones que pertanyen a la comissió de RLT. Reafirma que la RLT és l'òrgan negociador, tal com ho ha expressat l'equip de gerència en les últimes reunions.

CGT: Explica que el debat sorgeix arran de missatges previs que fan qüestionar el paper real de la RLT com a òrgan negociador. Es defensa que, d'acord amb l'Estatut, la RLT té funció negociadora, i que el problema actual és que s'estan derivant a la Comissió de Grups Professionals funcions que no li corresponen.

Assenyala que la Comissió de Grups Professionals no és negociadora i s'ha de limitar a assignar categoria i especialitat, mentre que la negociació de perfils hauria de fer-se en un altre espai. En aquest sentit, considera que la proposta del CAU és coherent, ja que situa la RLT com a comissió nuclear on es defineixen perfils, i posteriorment els grups professionals validen categoria i especialitat.

Planteja una possible alternativa: que la mateixa RLT pugui assumir també el debat sobre categories i especialitats, especialment si el nou model de classificació que es treballa permet un procés més àgil i fluid.

CCOO: Diferencia dos debats: d'una banda, si la RLT ha de tenir caràcter negociador, i de l'altra, la delimitació de competències entre la RLT i la Comissió de Seguiment de Grups Professionals. Assenyala que la RLT hauria de ser negociadora, i que cal treballar perquè realment exerceixi aquest rol, tal com manifesta també la gerència, però això no afecta les funcions pròpies de l'altra comissió.

Pel que fa a les competències, remarca que la Comissió de Seguiment s'ha de limitar a assignar categoria, especialitat i requisits de titulació, mentre que la RLT aborda altres àmbits, com ara l'anàlisi dels perfils. Posa de manifest que els perfils són revisats i, si cal, comentats en el marc de la RLT, sense que aquestes qüestions es tractin a Grups Professionals.

President: Explica que l'Acord de Classificació Professional s'elabora arran de la modificació de l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, que estableix que la classificació professional s'ha de fixar mitjançant negociació col·lectiva entre la gerència i la part social. Recorda que aquest article defineix la classificació professional com el conjunt d'aptituds professionals, titulacions, el contingut general de la prestació, i pot incloure tasques, funcions, especialitats i responsabilitats.

Assenyala que, dins la UAB, les tasques, funcions i responsabilitats consten únicament als perfils, fet que permet afirmar que el perfil té relació amb la classificació professional. Tanmateix, constata que, en la pràctica, la negociació i modificació dels perfils es deixa en mans de la RLT, mentre que la Comissió de Seguiment de l'Acord de Classificació Professional s'ajusta estrictament a les competències que li atribueixen l'Estatut i l'acord signat.

Defensa que les competències de la Comissió de Seguiment de Grups Professionals es limiten a la assignació de categoria, especialitat i requisits específics de titulació, mentre que la RLT és l'òrgan encarregat de modificar perfils, assignar complements, validar noves dotacions i aprovar transformacions, modificacions o extincions de llocs de treball. Nega categòricament que hi hagi solapament de competències entre ambdues comissions.

Explica que, quan des de la Comissió de Seguiment de Grups Professionals es detecten perfils incorrectes o complements inadequats, no es modifiquen directament, sinó que es deixa constància a l'acta i es trasllada la incidència a la RLT perquè sigui abordada en l'espai que correspon. Destaca que aquesta comissió de seguiment ha actuat com a mecanisme de contenció, aconseguint nombroses correccions prèvies en categories, denominacions i, especialment, en requisits específics de titulació, evitant que s'introdueixin de manera reiterada i abusiva en les places noves.

Finalment, reconeix la voluntat expressada pel nou gerent de dotar la RLT d'un caràcter realment negociador, però constata que, a dia d'avui, la seva capacitat efectiva de modificar propostes és limitada en comparació amb els resultats obtinguts per la Comissió de Seguiment. Conclou que el funcionament conjunt de les dues comissions, cadascuna dins del seu àmbit competencial, permet garantir que les places es creïn almenys amb uns mínims coherents, respectant la classificació professional i deixant a la RLT la negociació dels aspectes que li són propis.

CAU: Indica que la seva observació se centra exclusivament en la interpretació que fa la gerència del circuit actual, segons la qual tot el que passa per Grups Professionals es considera ja aprovat, inclòs el perfil associat, tot i que formalment la comissió només assigna categoria, especialitat i requisits específics de titulació o acreditació.

Assenyala que, la Comissió de Grups Professionals no negocia perfils, i que aquests contenen múltiples elements (missió, funcions genèriques, grup, complement, requisits competencials) que no són objecte de validació en aquesta comissió. Malgrat això, en la pràctica, constata que la gerència entén el perfil com a implícitament validat un cop assignada la categoria i l'especialitat, fet que genera una disfunció procedimental.

Explica que la proposta presentada té un caràcter exclusivament procedimental i de debat, i que no es planteja per a votació. El que es proposa és reordenar l'ordre d'intervenció de les comissions, de manera que:

- la RLT actuï primer com a espai negociador nuclear, revisant i validant els perfils;
- posteriorment, la Comissió de Grups Professionals assigni categoria, especialitat i requisits sobre un perfil ja revisat;
- i, si es detecten discrepàncies, el tema retorni a la RLT.

Remarca que aquesta proposta no implica cap acusació de solapament de funcions, sinó que respon a la necessitat d'evitar la interpretació actual de la gerència i garantir que cada comissió actui en el moment i amb les competències que li corresponen.

Reitera que l'objectiu és obrir el debat dins el Comitè d'Empresa, ordenar els procediments i continuar treballant col·lectivament, sense cap voluntat de tancar el tema ni d'imposar cap model, sinó de seguir parlant i avançant.

CCOO: Assenyala que la RLT no ha tingut tradicionalment un caràcter negociador, atès que la seva funció ha estat principalment consultiva i valorativa dins d'un marc on la potestat és organitzativa i la gerència la té atribuïda en la seva totalitat.

Indica que hi ha un intent, durant l'etapa de l'anterior gerència, de dotar-la d'un caràcter més negociador, que finalment no es consolida. Així mateix, defensa que negociar implica arribar a acords, i no limitar-se a escoltar i decidir unilateralment. Fa aquesta aportació com a matís contextual, sense entrar a valorar el document en debat.

CGT: Planteja que el debat respon a la voluntat de canviar l'escenari actual, aprofitant la nova actitud expressada pel gerent, que apunta a la possibilitat de recuperar la RLT com a espai realment negociador.

Considera que la proposta del CAU té sentit, ja que evita una dinàmica poc eficient en què els perfils es processen primer a Grups Professionals i després es poden redefinir a la RLT. Defensa que és més coherent que la RLT defineixi prèviament els perfils, i que posteriorment la Comissió de Grups Professionals assigni categoria i especialitat, evitant duplicitats.

Assenyala que aquest model permetria millorar la capacitat de negociació i actuar directament sobre els perfils, generant un escenari en què totes les parts surten beneficiades.

President: Manifesta desacord amb la premissa central de la proposta, que afirma l'existència d'un solapament competencial, i sosté que no existeix cap solapament, sinó una seqüència de funcions diferenciades entre comissions. Defensa que cada comissió exerceix atribucions pròpies i delimitades, sense interferències.

Indica que es pot debatre l'ordre del circuit i valorar-ne avantatges i inconvenients, però es rebutja que el problema sigui el solapament competencial. Considera que el repte real és reforçar el caràcter negociador de la RLT, no modificar el circuit sobre una diagnosi incorrecta.

Destaca que la Comissió de Grups Professionals ha tingut capacitat efectiva d'incidència, actuant com a mecanisme de contenció i aconseguint modificacions rellevants, i es conclou que la línia d'acció ha de ser enfortir la RLT com a espai negociador, mantenint la diferenciació de funcions entre comissions.

UGT: Demana un aclariment sobre l'expressió que indica que l'empresa ve amb la proposta "lligada", per entendre millor el seu abast. Reconeix que les funcions de les comissions estan clares i valora positivament que s'analitzi la proposta, posant el focus en els pros i contres.

Assenyala que el repte principal és reforçar el caràcter negociador de la RLT, i que això passa per una actitud més activa de les persones que hi participen, revisant els perfils, detectant disfuncions i intervenint de manera més proactiva.

Planteja que, abans de modificar el circuit, cal aprofitar el funcionament actual, on la Comissió de Grups Professionals actua com a mecanisme de contenció, i alhora enfortir la RLT com a espai negociador real. En aquest sentit, proposa millorar la coordinació prèvia entre representants i intervenir amb més determinació en les sessions de la RLT, en les que ella mateixa i participa.

Finalment, indica que, abans d'introduir canvis en el procediment, cal explotar millor les eines existents i revisar el paper dels representants en les comissions, amb una actitud més activa per garantir una negociació efectiva.

CGT: Aclareix que, quan es parla de "proposta lligada", es fa referència al fet que, històricament, la RLT no es tracta com a espai negociador, sinó informatiu, fet que limita el marge real de debat sobre els perfils. Mostra disposició a revertir aquesta dinàmica i a treballar de manera més coordinada i proactiva entre seccions.

Pel que fa al solapament, indica que, més enllà de la definició formal de competències, percep una intersecció pràctica en el tractament dels perfils, especialment en relació amb els requisits de titulació. Planteja que, sense entrar en qüestions terminològiques, podria ser més coherent que la RLT revisés els perfils en primera instància, i que posteriorment la Comissió de Seguiment assignés categoria i especialitat, revisant també els requisits específics.

UGT: Defensa que la Comissió de Grups Professionals no revisa ni aprova els perfils, sinó que els utilitza com a document de treball per assignar categoria, especialitat i requisits específics. Quan es detecten errors en els perfils, aquests es fan constar i es traslladen als components de la RLT, que és l'espai competent per abordar-los.

Assenyala que no cal modificar el circuit actual, sinó que el que cal és canviar la manera de treballar, especialment a la RLT, adoptant una actitud més proactiva per analitzar i qüestionar els perfils. Destaca que, si no es posen sobre la taula les discrepàncies, el problema és de funcionament a la RLT, no del sistema.

Creu que no existeix el solapament competencial, indicant que l'únic element compartit és el document de perfil utilitzat per ambdues comissions, però amb funcions clarament diferenciades.

CGT: Aporta un fragment d'acta de la RLT per evidenciar una pràctica de la gerència, segons la qual el perfil que arriba a la RLT es considera ja tancat perquè prèviament s'ha treballat a la Comissió de Grups Professionals, on s'ha assignat categoria i especialitat.

Assenyala que, malgrat que a la RLT s'intenten plantejar qüestions sobre el perfil, la gerència defensa que no es pot modificar, ja que es basa en un informe del responsable i en decisions anteriors. Això genera la percepció que el perfil queda "blindat" abans d'arribar a l'espai on hauria de ser debatut.

Defensa la necessitat de reforçar la RLT com a comissió negociadora efectiva, treballant-hi de manera més coordinada i proactiva. Consta que fins ara ha tingut un caràcter principalment informatiu, amb poc marge de negociació.

S'indica que, si es consolida aquest canvi, seria més coherent que la RLT definís prèviament els perfils, i que posteriorment la Comissió de Grups Professionals assignés la categoria i l'especialitat. Es considera que aquest model podria evitar duplicitats i millorar el procediment.

Proposa treballar conjuntament en aquesta línia i, si escau, plantejar aquest canvi a la gerència per reforçar la capacitat negociadora de la RLT.

President: Demana més proactivitat per part de les persones que participen a la RLT, recordant que la revisió dels perfils correspon a aquest espai i que actualment no s'està exercint amb la contundència necessària. Remarca la necessitat de fer autocrítica i de no limitar-se a constatar la presentació de perfils, sinó a negociar-los i, si cal, aturar-los.

Posa en valor que la Comissió de Grups Professionals actua com a mecanisme de contenció, arribant a aturar places i exigir justificacions, planteja que aquesta mateixa actitud s'hauria de traslladar a la RLT. Conclou que el focus ha de ser reforçar el caràcter negociador de la RLT, més que no pas modificar el circuit existent.

3. Proposta de la secció CGT: Dinàmica de funcionament del CE respecte de la presentació de propostes a les comissions negociadores. Posicionament de les diferents seccions sindicals.

CGT: Proposa obrir un debat sobre les dinàmiques de funcionament del Comitè d'Empresa i, especialment, sobre la manera com les seccions sindicals actuen en les comissions negociadores.

Assenyala que les discrepàncies són legítimes, però es planteja la preocupació que aquestes es facin visibles de manera descoordinada en els espais de negociació, fet que pot afavorir estratègies de dividir per debilitar la posició sindical.

Demana a la resta de seccions valorar si el funcionament actual és adequat o si es pot millorar la coordinació i el treball conjunt en les negociadores. Indica que disposar d'un mínim de coneixement compartit permet actuar amb més coherència i eficàcia. Assenyala que recentment s'han produït situacions de descoordinació que han generat desconcert en algunes negociadores, fet que motiva la necessitat de clarificar posicionaments per saber com actuar. Destaca que fins ara s'ha treballat en una línia determinada, però que es percep un canvi de dinàmica, i es considera necessari conèixer-lo i adaptar-s'hi.

Secretaria: Demana, tal com indica l'enunciat del punt, que es facin explícits els posicionaments de cada secció sindical respecte de la presentació de propostes a les comissions negociadores.

CGT: Concreta una proposta de funcionament segons la qual les propostes es treballen prèviament al Comitè d'Empresa, on es debaten i s'intenta assolir un consens entre les seccions sindicals. Posteriorment, aquestes propostes es traslladen a les comissions negociadores de manera unitària sempre que sigui possible.

Indica que, en cas de no assolir un acord, cada sindicat manté el dret de defensar la seva posició pròpia a la negociadora. No obstant això, considera clau disposar d'un debat previ que permeti, quan sigui viable, representar una posició sindical conjunta i reforçar la capacitat de negociació.

CCOO: Manifesta que hauria estat convenient disposar prèviament dels posicionaments de les diferents seccions sindicals, a la comissió delegada o per correu, per tal de facilitar el desenvolupament del punt. Assenyala que, segons

l'ordre del dia comunicat, el punt es planteja com a posicionament i no com a debat, i que, per tant, s'esperava que cada secció arribés amb una posició definida per exposar-la i deixar-la recollida en acta.

Indica que la seva secció disposa d'un posicionament, però opta per reservar-lo per al final del torn d'intervencions, amb l'objectiu de conèixer prèviament el de la resta de seccions i evitar condicionar el debat. Remarca que, en aquest punt, no es pretén obrir ni debat ni discussió, sinó recollir els posicionaments de manera clara i transparent.

Planteja la necessitat que totes les seccions expressin el seu posicionament, per tal de determinar com procedir i poder tancar adequadament el punt.

UGT: Manifesta que, segons el que es comunica prèviament, el punt es presenta com a debat i no com a proposta tancada, i mostra preferència per mantenir aquest format per analitzar el fons de la qüestió i orientar el treball futur.

Planteja un dubte sobre a què es refereixen exactament les discrepàncies dins del Comitè d'Empresa, sol·licitant que es concretin els casos per tal de situar correctament el debat i evitar interpretacions generals. Indica que, fins ara, la percepció és que en les comissions negociadores s'ha treballat de manera coordinada, i es demana identificar exemples concrets si això no ha estat així.

Pel que fa a la negociadora esmentada, aclareix que el document sobre classificació professional és elaborat per CCOO i UGT, i no per la gerència, fet que es demana que consti expressament en acta per evitar confusions reiterades. Recorda que aquest document es presenta com a proposta de treball oberta, amb voluntat de ser debatuda i enriquida pel conjunt de representants.

Sol·licita que s'aclareixin els moments concrets en què s'han produït discrepàncies en negociadores, per tal de millorar la coordinació i ajustar les dinàmiques de funcionament si escau.

CAU: Manifesta que, tot i no haver pogut debatre internament la proposta, la secció és partidària que les propostes passin prèviament pel plenari abans d'arribar a les comissions negociadores, per tal que totes les seccions sindicals en tinguin coneixement i puguin posicionar-se.

Assenyala que aquest és el funcionament habitual en altres àmbits, com les comissions tècniques, on els documents es treballen i després es traslladen al plenari per facilitar una visió compartida i, si és possible, una posició conjunta abans de negociar.

CGT: Assenyala que el detonant del debat és la presentació del document sobre les sis categories a la negociadora, inicialment interpretat com una proposta de gerència per la forma en què es presenta. Aquesta situació genera confusió i condiciona l'anàlisi del document.

Indica que la proposta es rep amb molt poc marge de temps (24-48 hores) i sense documentació explicativa suficient, fet que dificulta el treball intern de la secció sindical i la seva valoració adequada abans de la negociadora.

Defensa que aquest tipus de propostes s'haurien de treballar prèviament al Comitè d'Empresa, per tal de poder-les debatre i, si escau, construir una posició conjunta. Reconeix que cada sindicat pot presentar propostes pròpies a la negociadora, però considera problemàtic arribar-hi sense haver pogut analitzar-les amb antelació.

UGT: Aclareix que les interpretacions són dolentes, el document està identificat com a proposta de UGT i CCOO, així que no entra en debat que fos una proposta de la gerència, com insinuen altres sindicats. A més el document es presenta amb la voluntat de generar un espai de treball i debat intern entre les seccions sindicals, i no com una proposta tancada per ser validada a la negociadora. Indica que aquesta intencionalitat ja s'explica en el moment de la seva presentació i que queda recollida en acta.

Assenyala que el document s'elabora en el marc de la comissió tècnica corresponent i que es presenta com una proposta de partida per abordar una problemàtica detectada, amb la voluntat de ser explicada i treballada conjuntament.

Manifesta que no es percep una manca de transparència ni mala intenció, i es recorda que, davant de qualsevol dubte, també es podria haver fet una consulta prèvia directa, evitant interpretacions errònies sobre l'origen o la intencionalitat del document.

CGT: Explica que sí es manté una reunió prèvia entre CGT i CCOO per analitzar el document, amb una sessió de treball d'aproximadament dues hores, tot i que altres persones no hi poden participar per motius d'agenda. Indica que el document es troba encara en procés d'anàlisi interna, valorant si pot ser un bon punt de partida.

Tot i això, remarca que el problema principal és arribar a una negociadora amb un document que no s'ha debatut prèviament en el Comitè d'Empresa, fet que dificulta la comprensió i el posicionament de les seccions sindicals.

CCOO: Manifesta que el debat produït es podria haver resolt prèviament a la comissió delegada, evitant traslladar al plenari una discussió que es considera de caràcter operatiu. Assenyala que aquest tipus de situacions poden generar una percepció externa de confrontació innecessària, al que s'afegeix, que dificulten la claredat de les actes.

Defensa la necessitat de recuperar la comissió delegada com a espai de debat previ, sense renunciar al debat posterior en plenari, però arribant-hi amb posicionaments més treballats i concrets. Considera que aquest enfocament permetria millorar la comprensió dels punts tractats i evitar actes excessivament complexes o difícils de seguir.

President: Aclareix que la documentació es trasllada amb cinc dies d'antelació, i no amb 24 hores, tal com s'ha manifestat reiteradament. Indica que aquesta es fa arribar mitjançant correu electrònic, degudament identificada i signada, especificant que es tracta de documentació relativa al punt de classificació professional.

Demana que el debat es basi en fets objectius i verificables, evitant interpretacions errònies sobre l'origen, el contingut o els terminis de la documentació. Matisa que, en tot cas, si la documentació no es revisa fins més tard, es tracta d'una qüestió interna d'organització, no del moment en què es distribueix.

Indica que la metodologia de treball de les propostes ja s'ha debatut àmpliament i que l'objectiu del punt és recollir el posicionament de cada secció sindical sobre com traslladar-les a les negociadores.

CGT: Proposa cercar en un proper plenari una forma consensuada de treballar aquestes qüestions. Exposa el posicionament de la CGT, segons el qual la comissió delegada no és un espai de debat ni de presa de decisions, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, sinó que té funcions de preparació de l'ordre del dia i tasques concretes assignades.

Assenyala que, en aquest cas, la comissió delegada només pot introduir el tema de debat, però que l'espai adequat per al debat i la presa de decisions és el Comitè d'Empresa en plenari, on hi participen totes les persones delegades. Considera que aquest espai és més ampli i representatiu, mentre que el debat en delegada queda més limitat.

President: Assenyala que el problema no és l'existència o no d'un espai de debat a la comissió delegada, sinó la manca d'explicació i contextualització dels punts que s'hi traslladen. Indica que això provoca que les seccions sindicals no puguin treballar adequadament els temes internament, fet que deriva en debats incomplets al plenari i en la necessitat de posposar punts reiteradament.

Considera contradictori reclamar explicacions prèvies en altres espais i, alhora, no facilitar aquesta informació a la comissió delegada, cosa que pot fer-la inoperativa en la pràctica.

Proposa fer una reflexió conjunta per millorar la transmissió d'informació i garantir un funcionament més eficient i operatiu, evitant la dilatació dels temes en diferents plenis.

UGT: Indica que, seguint les indicacions de la presidència, es dona resposta a les qüestions plantejades i es reafirma la voluntat de continuar treballant segons la dinàmica habitual, amb preparació prèvia en comissions tècniques i trasllat posterior a les negociadores.

Aclareix que la documentació es fa accessible amb antelació suficient (cinc dies), tant per correu com mitjançant la carpeta corresponent, i es reconeix que el fet que no es consulti pels companys amb temps, no pot generar aquesta confusió, les coses es parlen. Tot i això, manifesta disposició a millorar la comunicació.

Assenyala que les qüestions relatives a aquesta documentació no es plantegen en el moment oportú, i que reprendre-les mesos després dificulta el funcionament. Es defensa la necessitat de tractar els temes amb més immediatesa i claredat, i es remarca que la informació ha de circular en ambdues direccions, això és comunicació.

Reafirma que les decisions s'han de treballar prèviament a la comissió delegada i al Comitè d'Empresa, amb l'objectiu d'arribar als plenaris amb els punts preparats i consensuats, i demana més concreció en la identificació de discrepàncies per facilitar el debat.

Assenyala que no es planteja cap reclamació sobre el temps transcorregut, sinó la necessitat de clarificar les qüestions quan es debaten, evitant allargar innecessàriament els punts. Considera que el problema és de manca de concreció en alguns plantejaments.

Proposa que els punts de l'ordre del dia es formulin de manera més clara, facilitant un debat més directe i efectiu al plenari. Es destaca que, quan les preguntes són concretes, les respostes també ho són i el debat es resol amb més agilitat. Defensa la necessitat de millorar l'eficiència dels debats, evitar desviacions innecessàries i treballar amb més claredat per optimitzar el temps i facilitar la presa d'acords.

CGT: Assenyala que el problema detectat és evident i que el fet de tractar-lo amb retard respon a les dinàmiques pròpies del calendari de plenaris i del context de tensió previ, no a una manca de voluntat de debat.

Defensa que el plenari és l'espai adequat per al debat, més que no pas la comissió delegada, i es planteja que, per millorar el funcionament, pot ser útil que les propostes es presentin amb documentació prèvia i per escrit, facilitant-ne la comprensió i el treball intern de totes les seccions.

Remarca que l'objectiu no és generar confrontació ni centrar-se en qüestions formals, sinó millorar els processos de treball del Comitè d'Empresa, reforçar la coordinació i avançar cap a un funcionament conjunt més eficient i útil per a les persones treballadores.

4. Delegades de prevenció.

CCOO (delegada de prevenció): Informa dels principals temes tractats a la darrera sessió del CSS.

En relació amb la formació obligatòria en riscos psicosocials, presenten dades de participació: un 55% del PDI no completa la formació, mentre que en el cas del PTGAS només és un 14%.

Pel que fa a la licitació dels serveis d'assistència sanitària, comunica que els plecs de contractació són públics, però es planteja la necessitat que la part social pugui accedir-hi abans de l'adjudicació per fer aportacions o observacions.

Respecte a la gestió d'emergències per episodis meteorològics, el vicegerent demana un termini per revisar la situació, atesa la seva recent incorporació.

Es torna a debatre el contingut del curs de riscos psicosocials, assenyalant-se elements considerats inadequats, mentre que es respon que el curs compta amb el vistiplau de l'Observatori de la Igualtat.

Un tècnic de prevenció presenta un estudi sobre els costos de l'accidentalitat laboral a la UAB, elaborat a iniciativa pròpia, que no es distribueix però es podria sol·licitar.

Finalment, tracta la problemàtica de les mesures correctores en salut laboral, destacant que en alguns casos no s'estan aplicant les adaptacions necessàries, fet que genera preocupació, especialment davant situacions considerades greus per part del personal tècnic.

UGT(delegada de prevenció): Destaca elements rellevants del CSS que no queden reflectits explícitament en acta, especialment en relació amb l'esperit i la interpretació dels temes tractats.

En relació amb la formació en riscos psicosocials, assenyala la necessitat de canviar l'enfocament i la filosofia d'implantació, promovent una major implicació del PDI. Considera que, més enllà de l'obligatorietat legal, cal fer una tasca de pedagogia activa des del Comitè d'Empresa, per conscienciar sobre la importància d'aquesta matèria i fomentar la participació.

Pel que fa a les mesures correctores en matèria de salut laboral, manifesta que existeixen deficiències en la seva aplicació, especialment en alguns àmbits del PDI. Defensa la necessitat de reforçar tant el seguiment per part dels centres com una tasca de comunicació i sensibilització, recordant que la seva aplicació és obligatòria un cop derivades d'un informe.

Ofereix disponibilitat per acompanyar i intervenir en casos concrets on es detectin incidències, amb l'objectiu de facilitar el contacte i la resolució de situacions problemàtiques.

Així mateix, es posa en valor la percepció d'un possible canvi d'actitud per part de la gerència i el vicegerent, amb una major predisposició a abordar aquestes problemàtiques. No obstant això, remarca la necessitat de traslladar aquest canvi a resultats concrets, tot concedint un marge temporal limitat per evidenciar-lo.

Matisa que l'estudi sobre costos d'accidentalitat presentat té caràcter orientatiu i no es basa en dades reals de la UAB, motiu pel qual no pot utilitzar-se com a referència directa per a l'anàlisi institucional sense una elaboració més rigorosa i pròpia.

5. Torn obert de paraula.

Es demana a totes les seccions sindicals que diguin el nom de la persona delegada que formarà part de la comissió tècnica de tècnics de laboratori.

Finalitza la sessió a les 13h 37'