

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

Dijous 30 d'octubre de 2025

Convocatòria ordinària

Presencial i Teams

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		X
3	CCOO	C1-3	Sarai Sabaté Díaz		X
4	CCOO	C1-4	Adrià Herbera Luna		X
5	CCOO	C1-5	Almudena Merino Palomar	Secretària	X
6	CCOO	C1-6	Carlos Gonzalez Silva		X
7	CCOO	C1-7	Mònica Espejo Segura		X
8	CCOO	C2-1	David Sánchez Solbes		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		S'excusa
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		X
19	CGT	C1-3	Verònica Melgarejo Bermúdez		S'excusa
20	CGT	C1-1	Carolina Cerulla Torrente		S'excusa
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: Marta Tatger (CCOO), Ernesto Asensio (CCOO), Toni Esteban (CCOO), Iolanda Sors (CCOO)

QUÒRUM:

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

ORDRE DEL DIA

0- Actes

1. Elecció del càrrec de president/a
2. Mesa Universitats (6/10/25)
3. Comissió Teletreball (9/10/25)
4. Comissió grups professionals (16/10/25) i comissió d'RLT(20/10/25)
5. Concurs "per resultes"
6. Delegades de prevenció
7. Torn obert

Desenvolupament de la sessió

0-Actes

Encara no es poden tancar les actes que hi ha pendants.

1- Elecció del càrrec de president/a

Intervenció del president sortint: David Sánchez Solbes:

Abans de la votació, el president sortint expressa unes paraules d'agraïment. Recorda que es compleix el mandat establert per CCOO, que limita a un màxim de vuit anys o dos mandats els càrrecs executius. Tot i deixar la presidència, aclareix que continua com a membre del comitè, de la comissió delegada, per la qual cosa no es tracta d'un comiat definitiu.

Agraeix sincerament la col·laboració i el respecte entre companyes i companys, tot i les discrepàncies habituals. Expressa el desig que aquest clima es mantingui en el futur i conclou amb el compromís de seguir actiu fins a les pròximes eleccions, durant els dos anys i mig que resten de mandat.

La secretària proposa com a candidat a la presidència del comitè d'empresa el company David Soler Moreno. Es confirma que no hi ha més candidatures i es procedeix a la votació. El resultat és el següent: 13 vots a favor, 0 en contra i 3 abstencions. Per tant, David Soler Moreno queda elegit com a nou president del Comitè d'empresa.

Intervenció del nou president : David Soler Moreno:

Expressa unes paraules d'agraïment cap el seu predecessor i remarca que ha facilitat la feina no només als membres de CCOO, sinó a tot el comitè, actuant com a element cohesionador. Subratlla la seva capacitat per empatitzar amb tothom i la seva predisposició constant a buscar consens i mediació, recordant que l'objectiu comú és defensar els interessos dels treballadors, malgrat les diferents perspectives.

El nou president manifesta la voluntat de continuar amb aquesta tasca de mediació i d'acostament, assumint un rol conciliador. Indica que seguiran existint comissions de treball i espais de negociació en què David S.S. continuarà participant com a membre del comitè.

Finalment, fa una crida a tots els membres del comitè i de les seccions sindicals per treballar conjuntament, posant per davant els interessos dels treballadors per sobre de les sigles sindicals. Conclou agraint la confiança i demanant col·laboració per fer que la feina sigui més fàcil per a tothom.

UGT: Agraeix al company i ja expresident, David Sánchez, el treball realitzat durant el seu mandat. Expressa un agraïment personal per l'ajuda rebuda, reconeixent que continua aprenent i que el suport de David ha estat molt valuós. Destaca la seva actitud conciliadora i la capacitat de mantenir agrupat al comitè per avançar cap a objectius comuns, tot i les diferències sindicals i que ha facilitat la feina col·lectiva.

Felicita David Soler per la seva elecció com a nou president, manifestant la voluntat de caminar junts durant els dos anys de mandat. Reconeix que hi haurà dificultats pel camí, però assegura que li donaran suport en tot el que puguin per aconseguir millores per les persones treballadores.

CAU: Agraeix la tasca de David Sánchez com a president. Explica que ha viscut diverses presidències, i destaca que la de David ha estat especialment conciliadora. Subratlla que, tot i les diferències evidents amb Comissions Obreres, la presidència de David Sánchez ha facilitat el diàleg i ha integrat totes les opinions, buscant sempre el consens. Destaca especialment l'aprenentatge rebut de David, valorant la seva actitud conciliadora i la seva capacitat per mantenir l'equilibri entre el rol sindicalista i el compromís amb els treballadors. Conclou expressant gratitud i desitjant-li el millor en aquesta nova etapa, tot reconeixent que continua sent treballador i sindicalista.

CGT: Agraeix la tasca de David Sánchez com a president del comitè. Explica que, tot i les diferències que han pogut existir, sempre ha mantingut unes bones formes i una relació cordial. Destaca que, independentment del seu paper com a president, David també ha ajudat les companyes de CGT en tot el que ha pogut, actuant sempre amb bona fe, i això és molt valorat. Li desitja molta sort en la nova etapa que comença i també felicita David Soler pel seu nou càrrec, expressant el desig que continuïn entenent-se i treballant plegades per assolir els objectius comuns. Conclou reiterant el seu agraïment i els millors desitjos per a tots dos.

2. Mesa Universitats (6/10/25)

CCOO: Sobre els drets meritats durant les baixes mèdiques de llarga durada (IT). Recorda que fins ara, els treballadors que superaven els 12 o 18 mesos de baixa recuperaven de manera retroactiva tots els conceptes meritats (salari, triennis, increments pactats), de manera que no perdien cap import malgrat la situació traumàtica que suposa una baixa prolongada.

En la reunió de la Mesa d'Universitats, s'ha comunicat de manera unilateral que aquest acord deixarà d'aplicar-se, sense possibilitat de rèplica. Aquesta decisió afecta els quatre col·lectius universitaris i suposa que, a partir d'ara, els treballadors no percebran aquests imports retroactivament, sinó només quan es reincorporin, i amb efectes limitats. A més, a partir del mes 18, la retribució passa a ser del 75% de la base reguladora, fet que pot implicar pèrdues mensuals d'uns 400 euros en salaris baixos.

Aquesta mesura és molt greu i que pot afectar qualsevol treballador, ja sigui per malalties greus, accidents o problemes de salut mental. Explica que CCOO ja ha presentat arguments contra aquesta decisió, assenyalant que la sentència que s'al·lega com a justificació no és aplicable al cas. Avança que, des del sindicat, es preveu impugnar la decisió per via administrativa (recurs d'alçada) i, si cal, per via contenciosa, tot i advertir que aquesta darrera via és poc resolutiva. Finalment, manifesta la necessitat d'incrementar la pressió i la mobilització, ja que la pèrdua d'aquest dret suposa un impacte econòmic i social molt important per als treballadors.

UGT: La comunicació sobre la derogació de l'acord de drets meritats es fa d'un dia per l'altre, sense donar temps a reaccionar, ni informació clara. La justificació rebuda és que es tracta d'un tema complex relacionat amb nòmines, però considera que aquesta manca de transparència ha obligat els sindicats a treballar pel seu compte per entendre l'abast de la mesura.

Subratlla la gravetat de la situació, ja que afecta tots els col·lectius i pot comportar pèrdues econòmiques significatives per als treballadors que superin els 18 mesos de baixa. Considera que la informació actual és insuficient i proposa organitzar assemblees conjuntes per explicar detalladament la problemàtica. També indica que UGT està treballant amb els seus advocats per presentar un recurs d'alçada i estudiar la via contenciosa, tot i la complexitat del procediment.

Fa una crida a la unitat sindical i a la mobilització, insistint que la iniciativa ha de partir del comitè i implicar tots els col·lectius, ja que la decisió afecta globalment el personal de les universitats catalanes.

3. Comissió Teletreball (9/10/25)

CCOO: Sobre la situació del teletreball en els SIDs de Ciències de la Comunicació. Els casos antics ja estan resolts, encara que no amb el 100% del que es desitjava, i que els treballadors afectats han rebut els informes de la comissió de teletreball, per poder impugnar si ho consideren oportú.

En el cas de Ciències de la Comunicació, la concessió inicial era d'un dia de teletreball, però la situació es complica quan l'administradora de centre està de baixa i la plaça de Cap de SID es troba en concurs. L'administrador suplent, emet un informe negatiu argumentant que hi ha molta atenció presencial i que el teletreball no és adequat, no només pel nombre de dies, sinó per la modalitat. Posteriorment, l'administradora titular ratifica aquest informe, cosa que genera un intens debat en la comissió de teletreball i amb la vicegerència.

L'acord de teletreball estableix que el pla de treball l'elabora el treballador i l'aprova el Cap de SID, no l'administrador, que només ratifica. Després de diverses gestions, la situació sembla encaminada cap a una resolució favorable. L'aportació del membre de la comissió en representació del CAU és clau, ja que aporta dades comparatives amb altres SIDs, demostrant que el SID de Socials, amb més volum d'atenció, concedeix dos dies de teletreball a tot el personal. Aquest argument desmunta la negativa inicial. Finalment, s'espera que la situació es resolgui positivament i que el teletreball sigui una modalitat garantida per a tots els SIDs.

CGT: La situació dels SIDs de Ciències de la Comunicació s'origina per un malentès derivat d'un procediment viciat. El procés comença en un moment en què no hi havia Cap de SID i l'administració de centre estava en funcions, fet que provoca informes irregulars i la manca de

documentació essencial, com el pla de treball signat pel responsable corresponent. Aquest context genera confusió i l'últim informe negatiu de l'administració de centre és conseqüència d'aquest procediment incomplet. No obstant això, la situació ja està en vies de resolució: s'ha presentat una nova sol·licitud, l'administració de centre ha donat el vistiplau i s'estan completant tots els passos necessaris. Només falta la comunicació oficial a les persones treballadores afectades, que podria haver-se fet ja.

CAU: En una reunió d'administracions de centre, la vicegerència de persones presenta una diapositiva amb criteris generals sobre teletreball, on s'afirma que en el càlcul del percentatge de presencialitat no s'han de comptar els Caps ni les secretàries, i que el còmput s'ha de fer per unitat. Aquesta interpretació no apareix en cap punt de la normativa vigent ni en l'addenda de l'acord, que estableix que els percentatges s'apliquen en funció del nombre de places ocupades en aquell moment, sense exclusions explícites ni modificacions sobre el criteri d'àrea versus unitat.

Considera que aquesta interpretació pot generar confusió i desigualtats, i demana que la gerència rectifiqui aquesta afirmació, confirmant que qualsevol criteri addicional ha de ser negociat i incorporat a la normativa si escau. Sol·licita que la rectificació es vehiculi a través de la Comissió de Teletreball o del Comitè d'Empresa via presidència, i que es comuniqui a totes les unitats que els criteris aplicables són els que consten a l'acord i a l'addenda, sense interpretacions unilaterals.

CCOO: Reforça la importància del punt anterior i exposa un cas concret que ha generat debat: la situació d'una treballadora amb informes positius per gaudir de dos dies de teletreball regular, que veu reduïda la seva concessió a un dia sense justificació. Explica que l'acord de teletreball no contempla la reducció definitiva dels dies concedits, sinó només modificacions provisionals de caràcter temporal, per necessitats puntuals, com absències o permisos. Per tant, considera que aquestes interpretacions són incorrectes i vulneren el que estableix l'acord.

Alerta que s'estan produint decisions unilaterals que afecten tant la concessió com el nombre de dies de teletreball, i que això pot derivar en una reducció progressiva dels drets consolidats. Menciona que hi ha discussions sobre si els Caps entren o no en el còmput de percentatges de presencialitat, fet que pot alterar les condicions establertes. Subratlla que qualsevol modificació ha de ser negociada i no pot aplicar-se de manera preventiva ni definitiva.

Manifesta la necessitat d'actuar amb fermesa per evitar que aquestes pràctiques es normalitzin, ja que podrien portar a una reducció generalitzada dels dies de teletreball. Proposa preparar un escrit per a la propera comissió o, si cal, fer-ho des del comitè per deixar constància de la disconformitat i defensar el compliment estricte de la normativa vigent.

President: Insisteix en la necessitat de treballar aquest tema des de la Comissió de Teletreball i proposa elaborar un esborrany per revisar-lo conjuntament. Subratlla que s'estan comunicant criteris que no consten en l'acord, com ara que el còmput de percentatges es fa per unitat i no per àrea, que no s'inclouen els Caps ni les secretàries en el càlcul, i que els tècnics de laboratori només poden fer teletreball esporàdic, prohibint el regular. Aclareix que cap d'aquestes afirmacions apareix en la normativa vigent.

Aquestes interpretacions són inacceptables i que cal rebatre-les formalment per evitar que es consolidin com a pràctica habitual. Proposa que la comissió redacti un document que reculli la disconformitat i que es presenti a la propera reunió, amb l'objectiu de defensar el compliment estricte dels acords signats.

CAU: Expressa la seva inquietud davant la sensació que la intenció de la gerència és eliminar el teletreball de manera gradual. Considera que les interpretacions restrictives i les modificacions introduïdes, com la reducció del percentatge de persones que poden accedir-hi o la limitació del teletreball regular en laboratoris, són indicis d'aquesta estratègia.

Proposa començar a actuar amb fermesa per defensar aquest dret, elaborant un escrit que reculli la disconformitat i que es pugui presentar a la comissió corresponent. Manifesta la voluntat de redactar un esborrany i modificar-lo conjuntament amb la resta de membres per avançar en aquesta línia.

CGT: Proposa incloure aquest tema com a punt de l'ordre del dia en la propera reunió de la Comissió de Teletreball. Considera que cal començar a negociar per regular aspectes que no estan clarament definits i evitar interpretacions unilaterals.

A més, planteja la necessitat d'abordar l'addenda sobre percentatges de presencialitat, ja que genera diferències entre persones d'un mateix àmbit. Suggereix establir un límit màxim de dies de teletreball per persona segons l'àmbit, per garantir igualtat i transparència. Recorda que l'addenda actual fixa el 100% de presencialitat en àmbits com el dels tècnics de laboratori, i considera que aquest punt també hauria de ser revisat.

4. Comissió grups professionals (16/10/25) i C. d'RLT(20/10/25)

CCOO: Informa que en la reunió de grups professionals es presenten diverses places, algunes dins del termini i altres fora, incloses quatre que arriben el mateix dia de la reunió. Explica que el conflicte més rellevant es produeix amb les places de tècnics d'àmbit (LG1O) de l'APSI i del SI, ja que es debat si han de tenir la mateixa categoria que els tècnics d'àmbit dels SIDs. Tot i defensar l'equiparació, els informes justificatius del director, el Sr. Quim Campuzano indiquen que els tècnics d'àmbit de l'APSI i del SI no assumeixen responsabilitat directa sobre projectes, sinó que només hi participen. A més, justifica que la seva estructura jeràrquica (APSI i SI) inclou nivells intermedis (tècnics responsables LG1E) inexistents als SIDs i que són qui assumeixen la responsabilitat dels projectes, i per tant serien aquests qui tindrien la categoria C3. Aquestes circumstàncies, juntament amb l'informe tècnic, porten a acceptar provisionalment la categoria **C2** en lloc de **C3**, amb el compromís de revisar-ho en una anàlisi global per garantir la coherència entre perfils.

Subratlla que aquesta decisió pot generar controvèrsia, ja que la posició sindical és que un tècnic d'àmbit hauria de tenir la mateixa categoria independentment de l'àrea, unitat o servei. No obstant això, la realitat actual dels perfils i els informes tècnics condicionen la decisió.

Denuncia els problemes derivats de la recepció tardana de la documentació, que dificulten el treball de la comissió i provoquen retards en la Comissió de RLT. Recorda que ja s'ha enviat un escrit a gerència sol·licitant una calendarització més eficient, amb temps suficient per analitzar les places i demanar informació addicional si cal. Proposa establir un calendari que garanteixi 10 dies entre cada comissió (Grups Professionals, RLT i Comissió d'Economia del Consell Social), cosa que permetria reunions mensuals amb marge per treballar la documentació. També demana una planificació anual o semestral per evitar improvisacions i assegurar el compliment dels terminis acordats.

UGT: L'acceptació de la categoria C2 pels tècnics d'àmbit de SI i APSI és provisional, amb l'objectiu de no bloquejar els processos de selecció. Aclareix que aquesta decisió no afecta les

persones treballadores i que es comunicarà directament amb elles per explicar els perfils i responsabilitats que els seus responsables han definit. Si es detecta que les funcions reals no coincideixen amb els informes, es demanarà una revisió dels perfils per ajustar la categoria.

Comenta en la Comissió de RLT es reben nous perfils, i els sindicats recorden que, tot i ser potestat de l'empresa, no poden acceptar-los sense temps per analitzar-los. Reclamen que els perfils siguin homogenis i que, en cas de modificacions, s'indiquin clarament les funcions noves (per exemple, amb codis de color) per facilitar la revisió. Consideren que la manca de temps impedeix verificar si les funcions són correctes i parlar amb els treballadors afectats.

Insisteix en la necessitat de respectar els terminis acordats (set dies entre comissions) i proposa ampliar-los a quinze dies per garantir que, si cal refer informes, hi hagi temps suficient abans de passar a RLT. Critica que s'estigui pujant informació a l' RLT sense que la comissió de grups professionals hagi validat prèviament els perfils, ja que això duplica esforços.

CAU: Indica que la majoria de les places presentades són vacants, excepte una que ocupa actualment un treballador. Afegeix que s'ha enviat un document complet amb l'anàlisi detallada sobre les categories proposades per als perfils (C001, C002 i C127) i exposa la posició del sindicat. (ANNEX I)

Argumenta que la normativa és clara: quan un lloc organitza i coordina processos o projectes, i si escau persones o recursos, la categoria ha de ser **C3**, tal com recull l'acord de grups professionals signat el 20/09/2024. Els perfils analitzats inclouen funcions específiques d'organització i coordinació, i en dos casos també gestió de recursos humans, elements propis de la categoria C3. Els informes proposats pel cap de l'àrea que proposen C2 es basen en l'absència de lideratge de projectes. Tanmateix, aquesta consideració no contradiu la definició de categoria C3 recollida als perfils esmentats, que mantenen aquestes funcions sense canvis que justifiquin una rebaixa de categoria. Anuncia que portarà aquest conjunt de places i altres assignacions que contradiguin la normativa a revisió davant la Inspecció de Treball.

CGT: Manifesta la seva disconformitat amb el fet que no es respectin els terminis de presentació de documentació establerts en els acords amb el comitè o amb el que s'estableix a l'estatut dels treballadors, mentre que sí es compleixen els terminis exigits pel Consell Social o la Comissió d'Economia. Comenta que aquesta pràctica vulnera el dret a la representació efectiva de la plantilla i anuncia la intenció de traslladar aquesta situació a la Inspecció de Treball.

La CGT lamenta que CCOO i UGT els facin el joc i hagin assistit igualment. CGT demana a aquests sindicats que deixin d'assistir a les comissions quan no es compleixen els temps d'entrega de documentació. Proposa sumar-se a la demanda anunciada pel CAU davant Inspecció de Treball, especialment en casos on s'assignen categories inferiors a les que corresponen segons la normativa, com el recent cas de perfils que haurien de ser C3 i s'han classificat com C2.

CCOO: Ratifica les intervencions anteriors sobre la Comissió de RLT i destaca que el pitjor és la declaració de la vicegerenta de persones, que afirma que continuarà amb el procés tant si s'aproven els perfils com si no, obviant acords assolits i prescindint de la negociació col·lectiva a que obliga l'article 22 de l'ET.

Afegeix que la RLT treballa a remolc de la Comissió de Grups Professionals, ja que no pot disposar de la documentació fins que aquesta acaba les seves reunions. Denuncia que la documentació arriba amb molt poc marge, com en el cas recent en què es rep un divendres i s'ha de treballar per a una reunió el dilluns al matí, cosa que obliga a actuar amb pressa i dificulta una revisió adequada.

President: Reclama la homogeneïtzació real dels perfils, ja que actualment existeixen diferències entre perfils que haurien de ser idèntics, com els de veterinari designat en diferents àmbits (estabulari, granja), cosa que genera confusió i impedeix assignar un codi únic. Demana que tots els perfils similars tinguin el mateix codi i contingut, i que aquesta pràctica s'estengui a altres llocs de treball, com els tècnics d'àmbit, per garantir coherència i igualtat en l'assignació de categories.

Explica que va sol·licitar la prioritització de places quan es lliura la documentació, ja que, tot i respectar terminis, el volum és inassolible (com en el cas de 122 places en una sola tanda). Proposa que es marquin les més urgents, especialment les que han de sortir a concurs, per poder analitzar-les amb temps. Demana que, en cas de modificacions, s'indiquin clarament les funcions noves per facilitar la revisió.

Afegeix que és urgent resoldre la classificació de les places vacants abans que s'iniciïn concursos externs, per permetre moviments interns i garantir que el personal actual tingui oportunitat d'accedir-hi. Insisteix en la seva posició sobre la categoria dels tècnics d'àmbit: considera que haurien de ser **C3**, per equiparació amb els tècnics d'àmbit dels SIDs i per responsabilitzar-se de projectes, però reconeix que els perfils actuals i els informes no reflecteixen aquesta responsabilitat, cosa que obliga a mantenir provisionalment la categoria **C2** fins a una revisió global.

CAU: La normativa vigent estableix que les funcions de la categoria C3 inclouen la coordinació de persones i/o projectes sota supervisió. D'acord amb això, els perfils C001, C002 i C127 descriuen funcions d'organització i coordinació de processos i/o projectes (i, en alguns casos, de recursos humans i materials), plenament coherents amb la categoria C3.

Remarca que aquestes definicions concorden literalment amb la normativa validada per la institució i amb els acords signats, i beneficien les persones que ocupen les places actuals.

CCOO: Tot i desitjar que la situació es resolgui favorablement i que els tècnics d'àmbit puguin assolir la categoria C3, discrepa amb l'argument exposat pel representant del CAU de que actualment es compleixin els requisits per aquesta categoria. Argumenta que, segons l'acord de classificació professional, la categoria C3 exigeix responsabilitat en la coordinació de persones, condició que no es dona en els perfils dels tècnics d'àmbit del APSI i del SI, ja que no tenen cap equip al seu càrrec ni consten com a responsables en l'organigrama.

A més, afegeix que, en l'aplicació utilitzada per gestionar i planificar projectes, no figura cap tècnic d'àmbit com a responsable de referència de cap projecte. El lideratge i la responsabilitat de tots i cadascun dels projectes està assignat als tècnics responsables (LG1E).

Per tant, considera que no es compleix cap de les dues condicions necessàries reflectides a l'acord de classificació professional per atribuir la categoria C3.

Conclou que, malgrat haver revisat la documentació i haver intentat defensar aquesta opció, amb les condicions actuals, els perfils i les assignacions reflectides en l'aplicatiu, no és possible assignar la categoria C3.

5. Concurs "per resultes"

CAU: Indica que aquest procediment, que consisteix en adjudicar places generades com a conseqüència de moviments previs dins del mateix concurs, presenta diverses incongruències respecte al conveni col·lectiu.

En primer lloc, assenyala la manca de publicitat. Les places per resultes no han estat publicades en la convocatòria inicial, fet que impedeix que totes les persones interessades puguin optar-hi. Això contradiu l'article 19.1 del conveni, que exigeix que totes les places vacants siguin convocades amb requisits i barems clars.

En segon lloc, denuncia l'accés restringit i la discriminació indirecta. Només poden accedir a aquestes places les persones que ja han participat en el concurs, excloent altres treballadors que podrien haver estat interessats si la plaça hagués estat publicitada, vulnerant el principi d'igualtat d'oportunitats.

En tercer lloc, critica la voluntarietat limitada sense informació real. Tot i que les persones poden marcar interès en places per resultes, aquesta opció es fa sense conèixer les característiques concretes de la plaça final, limitant la capacitat de prendre decisions informades i vulnerant el principi de transparència que exigeix l'article 19.1 del conveni.

En quart lloc, assenyala l'omissió de garanties procedimentals. El procediment no garanteix la participació d'un tribunal ni la publicació dels criteris d'adjudicació, com estableix l'article 20 del conveni.

Finalment, alerta sobre la possibilitat de manipulació del procés. El fet que les places per resultes no siguin conegudes prèviament pot generar dinàmiques poc clares o arbitràries en l'adjudicació, afavorint interpretacions discrecionals.

Per tot això, el CAU considera que el procediment per resultes vulnera el conveni col·lectiu i proposa que el comitè d'empresa sol·liciti a la Comissió de Selecció una interpretació vinculant sobre la legalitat d'aquest procediment. A més, reclama que totes les vacants que es generin durant el procés per resultes siguin publicades amb temps suficient i amb tots els requisits establerts pel conveni.

CCOO: La seva posició ha estat revisar el procediment quan es publiqui i fer les valoracions oportunes. Afegeix que aquesta qüestió s'ha comentat internament mitjançant correus amb la comissió de selecció.

Posa com a exemple la situació d'una plaça de trasllat que fa aproximadament un any que es va cobrir i que, a dia d'avui, continua pendent de resolució definitiva, generant encàrrecs provisionals prolongats que comporten incompliments de l'article del conveni col·lectiu que regula els encàrrecs provisionals. Indica que casos similars s'han produït amb tècnics de laboratori, tècnics de SID i tècnics especialistes de servei a Sabadell. Considera que el procediment per resultes permet resoldre en un sol procés tan els trasllats com les promocions, fet que pot agilitzar la cobertura de vacants.

Argumenta que, en el cas dels trasllats, el procediment no genera conflicte, ja que les persones participants estableixen una ordre de prelación que reflecteix la seva voluntat de mobilitat. Afegeix que, en el procediment per resultes, si la plaça adjudicada no és del seu interès, la persona pot renunciar, cosa que no passa quan l'assignació deriva del concurs de trasllat

habitual. Pel que fa a la promoció, reconeix que pot generar més incertesa, ja que les persones no saben quina plaça concreta obtindran, però destaca que l'objectiu principal de les candidates que es presenten a promoció és assolir el grup i el complement retributiu.

Aquest mètode ja s'aplica en l'àmbit funcional des de fa anys i compleix la normativa, especialment pel fet que permet renunciar en el torn de resultes, a una plaça no desitjada. Afegeix que el procediment redueix la càrrega de treball dels tribunals i evita encàrrecs provisionals que vulneren el conveni col·lectiu. Conclou que, tot i reconèixer que pot generar dificultats, considera que el procediment és positiu perquè agilitza la cobertura de vacants i millora la presa de decisions. Indica que CCOO dona suport al procediment i que, si cal, es corregiran les incidències que puguin sorgir, tot recordant que l'acord assolit amb la gerència, te caràcter provisional, i ara per ara, només s'aplicarà a aquest procés, continuant la resta amb el mètode tradicional

CAU: Afirmar que no es pot permetre que cap encàrrec en funcions ni cap plaça pendent de cobertura es mantingui tant de temps sense resoldre's. Considera, però, que aquesta situació s'ha d'arreglar per una altra via i no mitjançant el procediment per resultes.

Argumenta que aquest sistema genera discriminació, ja que les persones que no s'inscriuen al procés inicial per manca d'interès en les places publicades queden excloses de les vacants que apareixen posteriorment dins del mateix procediment. Si el procediment vulnera drets, no es pot tirar endavant i molt menys amb el vistiplau del Comitè d'Empresa.

CGT: Considera que el procediment per resultes vulnera els principis de mèrit, igualtat i capacitat, ja que totes les persones haurien de tenir les mateixes oportunitats de presentar-se a qualsevol plaça. Argumenta que, si una plaça queda vacant durant el procés, aquesta hauria de ser publicada perquè tothom pugui optar-hi.

Afegeix que, en el sistema habitual, s'ha comentat que existeix l'obligació d'acceptar la plaça si s'aprova l'examen, però indica que, segons les consultes realitzades amb l'advocat, no hi ha cap obligatorietat: la persona pot rebutjar la plaça i continuar en la seva posició actual. Conclou que, per tant, no veu justificació per aplicar un procediment que limita la transparència i la igualtat d'oportunitats.

CCOO: Aclareix que el procediment per resultes no obliga a inscriure's a les places d'adjudicació directa per poder optar a les vacants que es generin. Explica que la persona pot marcar exclusivament l'opció de resultes, sense condicionar-se a cap plaça inicial d'assignació directa. D'aquesta manera, si durant el procés es produeixen vacants que poden ser del seu interès, aquestes se li ofereixen segons l'ordre de prelación establert.

Explica també que, en el cas de les places per resultes, no hi ha una adjudicació prèvia, sinó un oferiment. Per tant, la persona pot acceptar o rebutjar la plaça sense que això es consideri una renúncia formal. Subratlla que el sistema permet marcar només resultes, només adjudicació directa o ambdues opcions, i que la flexibilitat d'aquest mecanisme evita impositcions i facilita la participació.

Les condicions del concurs són públiques i considera que el procediment per resultes no és restrictiu, sinó una oportunitat per facilitar la mobilitat en un termini més curt que els processos habituals. Explica que la persona pot inscriure's només a l'opció de resultes, sense cap obligació d'acceptar la plaça si no li interessa.

Afegeix que aquest sistema permet accedir a vacants que poden aparèixer durant el procés i que, si la plaça adjudicada no és del seu interès, la persona pot declinar-la sense conseqüències. Veu més avantatges que inconvenients i considera el procediment com una oportunitat de millora.

CGT: Demana aclarir si és possible inscriure's directament a l'opció de resultes. Indica que, en el cas de trasllats, no hi ha problema perquè es tenen en compte els mèrits i el currículum, però planteja que, si la plaça que queda vacant és per promoció, la persona ha de presentar-se igualment a l'examen per poder optar-hi.

CCOO: Assenyala que, en general, les persones coneixen dins del seu entorn qui vol mantenir la seva situació actual i qui vol promocionar. Explica que, en el cas de la promoció, és evident que cal superar un examen i una entrevista, i que sovint la plaça més desitjada ja ha estat escollida per trasllat, quedant disponibles les menys atractives. Indica que aquest funcionament és habitual i que la incertesa sobre quina plaça s'obtindrà sempre ha existit, ja que depèn de les notes i dels mèrits d'altres candidats.

CGT: Exposava que, en el cas de promoció, el procediment per resultes pot generar un increment innecessari de persones que es presentin a les proves "per si de cas" sobre una plaça que els pugui interessar. Argumenta que això pot inflar el volum de participants i les proves.

Afegeix que, en el sistema actual, les persones veuen les places publicades i decideixen si es presenten, mentre que en el procediment per resultes hi ha una incertesa inicial sobre el destí final. Conclou que aquesta diferència pot condicionar la participació.

CAU: Subratlla que el conveni col·lectiu estableix que totes les convocatòries han de ser públiques i han de conèixer-se amb els barems i criteris definits pel tribunal. Considera que el procediment per resultes contradiu aquest principi, ja que les places que sorgeixen durant el procés no es publiquen mitjançant una convocatòria pública, vulnerant així els principis de transparència, publicitat i igualtat d'oportunitats. Afegeix que aquesta manca de publicitat afecta la igualtat entre les persones treballadores i pot generar conflictes, especialment quan les condicions de les places són diferents malgrat pertànyer al mateix grup i complement.

CCOO: No és realista pensar que tota la plantilla es presentarà al procediment per resultes, ja que només ho faran les persones amb voluntat de canvi. Argumenta que, si una persona està satisfeta amb el seu lloc de treball, no s'inscriurà encara que hi hagi places atractives. Subratlla que el més important és garantir una informació clara i completa perquè els treballadors entenguin el funcionament del concurs, incloent el fet que no hi ha obligació d'acceptar una plaça oferta per resultes.

Afegeix que la unitat de selecció està oberta a resoldre dubtes i que es publicarà un document amb preguntes freqüents per aclarir el procediment. Que aquest sistema pot agilitzar la cobertura de vacants i reduir passos intermedis, sempre que la informació sigui transparent i accessible.

UGT: Es necessari fer un esforç per informar adequadament tots els treballadors. Argumenta que, si entre els membres del plenari hi ha divergències en la interpretació del procediment, és probable que també hi hagi confusió entre el col·lectiu. Per això, proposa explicar amb claredat el funcionament del concurs i, en cas de dubtes, fer les consultes pertinents a la unitat de selecció.

Recorda que aquest concurs és una prova pilot i que caldrà valorar si funciona correctament. Subratlla que el tribunal vetllarà pel compliment del conveni col·lectiu i que no es vulnerarà cap normativa. Considera que el procediment pot agilitzar la cobertura de vacants i millorar la situació actual. Finalitza proposant que el plenari prengui alguna decisió per reforçar la informació als treballadors, més enllà de les FAQs anunciades per la unitat de selecció.

6. Delegades de prevenció

No hi ha nova informació

Intervencions finals sobre PTGAS laboral d'àmbit administració

Es recorda que aquest punt ja s'havia tractat en el plenari anterior, arran d'una proposta de la gerència sobre l'àmbit d'administració. Explica que es va acordar donar una resposta, però faltava concretar el redactat i definir l'estratègia. Indica que hi havia dues opcions: presentar una proposta global d'increment de complements o elaborar una bateria de preguntes concretes per obtenir informació sobre els criteris de baremació utilitzats per la gerència.

Argumenta que la segona opció és més adequada, ja que permet inferir com s'han assignat els complements i els subnivells associats als perfils. Es proposa que cada secció sindical formuli cinc preguntes específiques i incisives, amb l'objectiu de forçar respostes clares i obtenir arguments per defensar una reclassificació justa.

Afegeix que aquesta estratègia és necessària per contrarestar la percepció que el comitè d'empresa bloqueja el procés i per evidenciar la manca d'informació facilitada per part de la gerència. Es finalitza destacant que existeix una sensació generalitzada entre el personal que les places, quan surten a concurs, es rebaixen en termes retributius tot i mantenir les mateixes funcions, fet que cal abordar en el marc de la negociació.

Finalitza la sessió plenària a les 13.10

ANNEX 1

ARGUMENTACIÓ COMPARATIVA PER A LA DETERMINACIÓ DE LA CATEGORIA (CAU)

Segons l'**Acord entre l'Equip de Govern, la Gerència i el Comitè d'Empresa del PTGAS laboral de la Universitat Autònoma de Barcelona per a la definició dels grups, les categories i les especialitats laborals (20/09/2024)**, la categoria professional es defineix pel nivell de responsabilitat assumit en el lloc de treball, independentment del grup i l'especialitat. Les categories són:

- **C1:** Assumeix les funcions bàsiques del seu grup i especialitat sota la responsabilitat del seu cap orgànic.
- **C2:** A més a més de les funcions bàsiques del seu grup i especialitat participa sota la supervisió del seu cap orgànic:
 - o en processos,

- o i/o projectes.
- **C3:** A més a més les funcions de les categories anteriors del seu grup i especialitat, assumeix, sota la supervisió del seu cap orgànic, la responsabilitat de:
 - o la coordinació de persones del seu àmbit de responsabilitat,
 - o i/o de projectes dels quals organitza i coordina els processos i els aspectes tècnics.
- **C4:** A més a més de les responsabilitats de les categories anteriors del seu grup i especialitat, assumeix la responsabilitat:
 - o d'una unitat funcional, tècnica o de gestió amb comandament, de la qual planifica, impulsa i dissenya processos.
 - o de projectes amb comandament, que planifica, dissenya i avalua.

ANÀLISI INICIAL SEGONS PERFILS APROVATS (2023-2024)

Perfil C001 – Tècnic/a d'àmbit de desenvolupament d'aplicacions

Places L00347, L00463, L07011, L07012

- **Funcions clau:**
 - o Organitzar, coordinar, dur a terme i fer el seguiment dels projectes i/o processos del seu àmbit de responsabilitat, amb capacitat per, de manera supervisada, fer la planificació i execució dels aspectes tècnics.
 - o Participar en projectes del seu àmbit i coordinar els recursos humans i materials assignats als mateixos.
 - o Desenvolupar, implementar i fer el manteniment d'aplicacions i solucions informàtiques per donar suport a les necessitats dels centres, tant si són transversals com si són específiques.
- **Comparació amb categories:**
 - o Supera C1 i C2 perquè no només participa, sinó que **organitza i coordina projectes i/o processos**.
 - o Inclou **coordinació de recursos humans i materials**, pròpia de C3.
 - o No s'evidencia responsabilitat d'unitat funcional > no arriba a C4.
- **Proposta final: C3**

Perfil C002 – Tècnic/a d'àmbit de microinformàtica

Places L03427, L04475, L07008, L07009, L07010

- **Funcions clau:**
 - o Organitzar, coordinar, dur a terme i fer el seguiment dels projectes i/o processos transversals del seu àmbit de responsabilitat, amb capacitat per, de manera supervisada, fer la planificació i execució dels aspectes tècnics.
 - o Participar en projectes del seu àmbit i coordinar els recursos humans i materials assignats als mateixos.
 - o Desenvolupar, implementar i fer el manteniment d'aplicacions i solucions informàtiques per donar suport a les necessitats dels centres, tant si són transversals com si són específiques.
- **Comparació amb categories:**

- o Igual que C001, assumeix funcions de **coordinació i organització de projectes i/o processos**.
- o Inclou **coordinació de recursos humans i materials**, pròpia de C3.
- o No s'evidencia comandament d'unitat funcional > no arriba a C4.
- **Proposta final: C3.**

Perfil C127 – Tècnic/a d'àmbit (e-Administració i automatització de processos)

Plaça L05807

- **Funcions clau:**
 - o Organitzar, coordinar, dur a terme i fer el seguiment dels processos de l'àmbit de l'administració electrònica i l'automatització de processos amb capacitat per, de manera supervisada, fer la planificació i execució dels aspectes tècnics.
 - o Assessorar i donar suport tècnic als projectes d'e-Administració i automatització de processos de la UAB.
 - o Organitzar, coordinar, dur a terme i fer el seguiment dels processos d'elaboració i difusió de continguts, informacions i comunicacions relacionades amb els entorns i plataformes d'e-Administració de la UAB.
- **Comparació amb categories:**
 - o Assumeix funcions de **planificació i coordinació de processos**.
 - o Pot implicar lideratge transversal en projectes d'e-Administració.
 - o No s'evidencia comandament d'unitat funcional > no arriba a C4.
- **Proposta final: C3.**

OBSERVACIÓ SOBRE ELS INFORMES TÈCNICS (13/10/2025)

Els informes proposen **Categoria C2** per totes les places, argumentant que les funcions reals no inclouen lideratge de projectes. Tanmateix:

- Les **places estan vacants**, per tant **no hi ha hagut cap canvi funcional** que justifiqui una nova valoració.
- Els **perfils són recents** (menys de dos anys) i descriuen funcions que **encaixen clarament amb la categoria C3**, segons l'Acord de grups, categories i especialitats signat el 20/09/2024.
- Aquesta proposta de rebaixa és **infreqüent** i genera dubtes sobre si respon a una **complicitat amb Gerència** per evitar aplicar la categoria que correspon, contradient els perfils aprovats i l'acord signat amb CCOO i UGT.
- A més, **contradiu l'estructura organitzativa** i la definició **normativa vigent**.
- Finalment, en la **documentació presentada**, s'indica literalment que **no hi ha canvi de funcions**, fet que **confirma que les funcions descrites continuen vigents** i, per tant, encaixen amb la **categoria C3**.

CONCLUSIÓ

D'acord amb les funcions descrites en els perfils aprovats i amb la normativa vigent, **es manté la proposta d'assignació de categoria C3 per a totes les places analitzades.**

Els informes que proposen C2 **no tenen fonament funcional**, ja que les places continuen vacants i no s'ha produït cap modificació en les funcions. Aquesta reassignació **contradiu els perfils aprovats, l'estructura organitzativa i els acords signats**, i no respon a cap justificació objectiva.