Plenari del Comitè d'empresa del PTGAS de l'UAB
Dijous 4 de desembre 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		**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		X
15	CAU-IAC	C1-3	David Yeste Muñoz		X
16	CAU-IAC	C2-1	Meritxell Concha León		S'excusa
17	CGT	C1-1	Merce Márquez Martínez		**S'excusa**
18	CGT	C1-2	Josep M. Reyne Vergeli		**X**
19	CGT	C1-3	Verònica Melgarejo Bermúdez		X
20	CGT	C1-1	Carolina Cerulla Torrente		X
21	UGT	C1-1	Ivan Roselló Pena		S'excusa
22	UGT	C2-1	Aida Pinazo Gutierrez		S'excusa
23	UGT	C2-2	Merche Urrea González	Delegada prevenció	**X**

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

QUÒRUM:

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

ORDRE DEL DIA

0- Actes
1- Comissió tècnica model de servei SLIPIs (4/11)
2- Negociadora calendari laboral (13/11)
3- VIIè Conveni (21/11)
4- Comissió de Grups Professionals (24/11)
5- Negociadora PAS-L (3/12)
6- Delegades de Prevenció.

6.1 A petició de la CGT s'inclouen aquest dos punts:

. Evolució de la salut de la plantilla: informe del nombre de casos de baixes laborals per tipologia

. Baixes laborals psicosocials: seguiment

7- Torn obert

7.1 A petició del CAU-IAC s'inclou aquest punt:

. Selecció: citacions examen

Desenvolupament de la sessió

0- Actes

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

1- Comissió tècnica model de servei SLIPIs (4/11)

CCOO: Informa que els treballs del grup motor han finalitzat i que s'ha publicat a la carpeta de Teams un informe amb les conclusions, adreçat a la comissió dels SLIPIs. Els objectius són implementar noves funcions per als tècnics, proposar funcions per a adjunts i caps, i impulsar la creació dels nous SLIPIs, denominats PAI (Punt d'Atenció Integral).

Es detalla que la idea és que els SLIPIs funcionin com a punts d'informació similars al de la Plaça Cívica, amb capacitat per atendre consultes de tot el campus i resoldre el màxim de tràmits en una sola gestió. Això implica establir procediments bàsics. L'informe destaca la necessitat de col·laboració amb la gestió acadèmica, tot i que no concreta àmbits ni tasques.
Pel que fa a la implementació de noves funcions, indica que s'han fet dos paquets de formacions, dels quals CCOO s'assabenta a través d'un treballador. Es manifesta que les properes formacions seran comunicades, però la Vicegerència de Persones afirma que la formació és competència seva i no és objecte de negociació. La comissió respon que no pretén fiscalitzar, sinó aportar millores.
Es tracten dues formacions específiques. La primera és sobre Oracle, per introduir dades a les webs de facultat. La comissió recorda que aquesta tasca no correspon als tècnics de serveis, segons la negociació prèvia. La Vicegerència aclareix que només es vol introduir dades pròpies de l'SLIPI, amb formació adaptada. La comissió manté la seva posició que aquesta tasca no és pròpia dels tècnics.

La segona formació és sobre l'IDCAT, que es vol incorporar en substitució del registre. La comissió considera que és una funció nova i que cal revisar el complement dels tècnics. La Vicegerència sosté que, si no ho fan els tècnics, ho faran els responsables.
Comenta la formació sobre el Punt Lila, que s'ha ofert als tècnics però no als responsables, ja que no encaixa amb el seu perfil. Es planteja la necessitat de definir qui fa la segona atenció a les víctimes, ja que hi ha divergències entre centres.
Es fa referència a la proposta de noves funcions. Es constata manca de concreció i es demana informació sobre la càrrega de treball per dimensionar la plantilla. La Vicegerència manifesta que a la propera reunió presentarà una proposta sobre grups i complements.

UGT: Es demana a la reunió el compromís de la Gerència respecte al caràcter retroactiu acordat amb el gerent en la negociació anterior. Es recorda que, segons l'acord de gener de 2025, el gerent es compromet a aplicar el caràcter retroactiu des de gener de 2025 per a la resta de col·lectius, mentre que per al personal administratiu s'aplica des de gener de 2024. Es sol·licita que aquest compromís consti en acta, però la Vicegerència de persones indica que ha de consultar-ho amb el gerent i no ho confirma.
Es fa constar que la comissió retorna l'Excel la setmana anterior i demana documentació pendent.

CGT: Planteja el dubte sobre la manca de transparència en les formacions imposades als SLIPIs. Considera que s'hauria de conèixer quina formació es demana per verificar si correspon a les funcions assignades. Afegeix que ha tingut coneixement de formacions en SIGMA i GERES, que són tasques pròpies d'administració, i manifesta preocupació per aquesta situació.

CCOO: Confirma que és imprescindible conèixer els paquets de formació i el seu contingut. Argumenta que la formació ha d'estar ajustada a les tasques reals per evitar que es facin atribucions indegudes. Indica que han fet aportacions en l'últim paquet formatiu i que volen tenir accés a tota la informació per garantir que no s'imposin funcions que no pertoquen.

UGT: Demana a l'equip de gerència que tota la informació sobre formacions i procediments es comparteixi amb la comissió. Explica que en reunions prèvies ja s'havia sol·licitat documentació sobre procediments (objectes perduts, armariets, vaga, punts liles), però la Gerència va mostrar reticències a enviar-la. Defensa que la revisió dels procediments no és fiscalització, sinó una comprovació de la seva aplicabilitat i claredat. Fa palès la manca de transparència en la formació i en la difusió dels protocols, especialment pel que fa al Punt Lila. Considera que aquests procediments han de ser coneguts per tota la comunitat universitària, ja que qualsevol treballador en qualsevol moment pot trobar-se en situacions que requereixin actuació immediata i la formació és bàsica per a tots, no només per aquest col·lectiu..

CGT: Insisteix que la comissió ha fet seguiment de les formacions vinculades als SLIPIs, especialment en relació amb el PDS (Pla Docent Sigma). Explica que s'ha impartit formació específica a les persones que han passat del grup 4 al grup 3 i que aquest procés ha permès ajustar continguts gràcies a les aportacions dels participants. Manifesta preocupació pel fet que les seccions sindicals s'assabenten tard de les formacions, sovint a través dels treballadors, i considera que això no hauria de passar: la informació s'ha de conèixer prèviament per verificar si les tasques són pertinents.

CCOO: Reafirma la necessitat de conèixer els continguts de les formacions i considera que aquestes han d'estar ajustades a les tasques reals per evitar atribucions indegudes. Afegeix que la formació sobre el Punt Lila hauria d'estar organitzada pel Servei d'Igualtat i Inclusió, ja que és qui té competència i formació reglada en persones de referència. Expressa discrepància amb la idea que els SLIPIs assumeixin funcions que no els pertoquen i considera que cada facultat ja té resolt aquest tema a través dels seus canals habituals.

CAU: Coincideix que el Servei d'Igualtat hauria de liderar la gestió del Punt Lila i que els SLIPIs només haurien de fer una atenció inicial i derivació segons protocol. Afegeix que aquestes funcions impliquen participar en processos que podrien justificar una revisió de categoria professional, ja que suposen més responsabilitats que les actualment reconegudes.

En aquest sentit, aquesta situació torna a posar de manifest que el personal dels SLIPIs hauria d'estar, com a mínim, classificat en categoria C2, d'acord amb la definició de participació en processos i/o projectes recollida a l'Acord de grups, categories i especialitats.

Presidència: Subratlla que les formacions derivades d'acords negociats s'han de fiscalitzar per garantir que s'ajusten al que s'ha pactat. Aclareix que no es tracta de dissenyar els cursos, sinó d'auditar-los i verificar-ne la pertinència. També proposa contactar amb la Secretaria General per impulsar la difusió del Punt Lila a tota la comunitat universitària mitjançant tríptics i pantalles informatives. Recorda que la comissió té funcions de seguiment de l'acord, incloent formació i tasques concretes.

CGT: insisteix que la comissió ha fiscalitzat les formacions vinculades als SLIPIs, com la del PDS, i considera que és una funció pròpia del comitè. Critica que la informació sobre formacions arriba tard i reclama que s'ha de conèixer prèviament per verificar si les tasques són pertinents. També manifesta preocupació pel fet que s'estigui parlant que els SLIPIs facin valoracions en situacions de crisi, ja que això hauria de ser competència de professionals especialitzats. Subratlla que la funció dels SLIPIs hauria de ser només derivar i no assumir responsabilitats que no els pertoquen.

CCOO: Considera que la formació sobre el Punt Lila hauria d'estar organitzada pel Servei d'Igualtat i Inclusió i discrepa que els SLIPIs assumeixin funcions que no els corresponen, ja que cada facultat ja té protocols propis.

UGT: Matisa que la formació sobre el Punt Lila és molt bàsica i consisteix en instruccions per derivar a SAS, Seguretat, EPA i/o Servei d'Igualtat. Critica la manca de difusió i es pregunta si realment s'està treballant aquest tema de la mateixa manera a totes les facultats. Considera que la informació hauria d'arribar a tota la comunitat universitària per garantir una actuació adequada.

CCOO: Explica que després de fer el curs del Punt Lila, la seva tasca és d'acollida i derivació, sense valoració. Relata que va gestionar un cas real amb els recursos disponibles, tot i la manca de procediments clars en aquell moment. Insisteix que els SLIPIs només són punts d'atenció inicial i que la derivació és la seva única responsabilitat.

CAU: Destaca la preocupació pel nivell d'implicació emocional i responsabilitat que comporta la funció d'acollida en casos greus. S'ha de reconèixer la complexitat d'aquesta tasca. Afegeix que aquestes funcions podrien justificar una revisió de categoria professional, ja que impliquen més responsabilitats que les actualment reconegudes.

CCOO: Afegeix que, més enllà de la formació específica, tots els treballadors tenen l'obligació legal de denunciar situacions greus i que cal sentit comú: davant una agressió, s'ha de trucar a Seguretat o als Mossos. Considera que els protocols han d'estar clars i complementats amb els de les facultats.

CGT: Defensa que els SLIPIs no han de fer valoracions, sinó derivar immediatament al Servei d'Igualtat perquè siguin professionals especialitzats qui actuïn. Subratlla que assignar responsabilitats d'avaluació als SLIPIs és inapropiat i que cal formació clara per a la funció real: atenció inicial i derivació.

Afegeix que cal distingir entre el punt lila i les funcions generals dels SLIPIs com a punts d'atenció, que poden ser els primers a rebre casos i necessiten formació per actuar correctament, sense assumir tasques psicològiques.

CCOO: Referent al punt lila, aclareix que ningú vol atribuir responsabilitats indegudes als SLIPIs i que la seva funció és atenció i derivació, no valoració. Confirma aquesta idea i explica que la seva tasca és escoltar, derivar i coordinar amb les comissions d'igualtat de les facultats, tot i que lamenta que el Servei d'Igualtat no contempli aquesta coordinació. Insisteix que tothom a la universitat hauria d'estar format en temes de gènere i igualtat, no només els SLIPIs.

2- Negociadora calendari laboral (13/11)

CCOO: Exposa que hi ha una part estricta del calendari laboral referida als dies i al concepte de serveis mínims, que s'aplica habitualment a Nadal, Setmana Santa i també a l'estiu.

Presenta una proposta similar a la de l'any anterior, amb l'objectiu de buscar un nou consens. La proposta consisteix a permetre que qualsevol treballador amb necessitats de conciliació pugui sol·licitar individualment una jornada de 7 hores durant els mesos de juliol i agost, sense afectar la resta de treballadors ni el calendari general. Això comportaria una addició d'hores d'assumptes particulars en el saldo de la persona treballadora. Es planteja com una opció més favorable per a persones amb horaris rígids que no poden obtenir hores addicionals per flexibilitat o per dies d'assumptes particulars o vacances d'antiguitat.

Es recorda que en negociacions anteriors s'havia acceptat la proposta per part de gerència, però en aquesta ocasió s'han detectat dubtes i valoracions diferents. Per aquest motiu, es convoca una reunió prèvia amb la resta de sindicats laborals i funcionaris per analitzar el detall de la proposta

Proposa realitzar una prova pilot d'un any per comprovar l'impacte real de la mesura. Es calcula que la proposta podria afectar com a mínim a un ventall d'entre 30 i 50 persones. La prova pilot permetria verificar l'interès i la viabilitat del procediment. Es destaca que cap sindicat s'ha oposat històricament a fer proves pilot en altres matèries.

Manifesta que els acords que beneficien algunes persones sense perjudicar la resta són valorats positivament. Es demana evitar un debat extens, ja que la qüestió ja s'ha tractat en plenari anterior. Es proposa que cada secció sindical fixi el seu posicionament i que la decisió final es prengui en la reunió conjunta amb la Junta i el Comitè.

CGT: Proposa buscar altres mecanismes però que si les majories del comitè acorden fer una prova pilot, aquesta quedi restringida als horaris amb molt poca flexibilitat i horaris rígids. L'objectiu és evitar que en el futur es pugui interpretar com una reducció generalitzada de la jornada intensiva o la pèrdua de les 6 hores establertes. Valora que aquestes persones poden compensar amb hores addicionals i gaudir-les posteriorment, sempre que sigui compatible amb el seu horari i les necessitats de conciliació personal.

CCOO: Manifesta que, com que es tracta d'una prova pilot, no es veu cap dificultat per aplicar-la. Es reconeix que els col·lectius més afectats són els laborals amb horari continuat i poca flexibilitat d'horari de matí i tarda, així com alguns SIDs que han de cobrir fins a les 21 hores.

Expressa la preocupació que, si es limita massa, es pugui excloure algú que tingui una necessitat real però no pertanyi a aquests col·lectius. Es proposa mantenir una certa flexibilitat per evitar exclusions injustificades, sempre que la resta de sindicats hi estiguin d'acord, amb l'objectiu d'arribar a un consens.

CGT: Expressa que tenim un horari que dona molta flexibilitat i que el problema està en alguns horaris concrets, que no tenen la possibilitat de generar superàvit d'hores flexibles per gaudir-lo després.

CCOO: Exposa que, en tractar-se d'una prova pilot, no considera adequat limitar quines persones poden acollir-s'hi, ja que es tracta d'una mesura de conciliació. Posa de manifest que cada persona té una

realitat personal diferent i que una major flexibilitat pot ser especialment beneficiosa en determinades situacions familiars. Per aquest motiu, no es partidària de delimitar el seu ús, tenint en compte que la participació és voluntària i que l'objectiu és observar quantes persones hi optarien.

CAU: Considera que aquesta proposta no s'ha de tractar en el marc del calendari laboral, sinó en la comissió corresponent del Manual de Gestió Horària, ja que es tracta d'una modalitat horària voluntària i vinculada a l'àmbit regulat per aquest Manual.

CCOO: Manifesta acord amb traslladar-ho a la comissió corresponent i confia que totes les parts donin suport a la seva constitució, recordant que en ocasions anteriors la sol·licitud de convocar la comissió de manual de gestió horària s'ha fet de manera reiterada sense èxit. Destaca que la petició ja es va plantejar en el marc del calendari laboral.

Assenyala que aquesta qüestió ja es va tractar l'any anterior i que la gerència va acceptar que la proposta s'abordés en l'àmbit del calendari laboral, atès que la prova pilot afecta hores incloses en aquest calendari.

Demana que la proposta presentada per la CGT sigui valorada col·lectivament, assumint que es pot arribar o no a un acord, i que, en qualsevol cas, cada part explicarà posteriorment la seva posició.

CGT: Indica que la proposta encara s'ha d'acabar de concretar i que es debatrà de manera definitiva a la reunió de secció prevista per a l'endemà. Valora positivament que la proposta s'hagi posat sobre la taula, tot i que reconeix que dins la secció hi ha diversos posicionaments.

Expliquen que una part de la secció no veu clara la prova pilot, ja que considera com a línia vermella l'obertura de la negociació sobre la jornada intensiva d'estiu, entenent que això pot comportar riscos.

Manifesten que les mesures que no perjudiquen el conjunt dels treballadors i beneficien un col·lectiu concret, són positives.

UGT: Exposa que des d'UGT s'han formulat dues propostes. La primera fa referència a l'ús d'una incidència ja existent en la gestió horària, amb l'objectiu de permetre que, davant un comunicat sobre l'assistència o no al lloc de treball, es disposi d'un marge temporal d'unes dues hores per saber si cal acudir presencialment, evitant situacions de desigualtat entre col·lectius en relació amb el teletreball.

La segona proposta planteja la necessitat d'establir un procediment clar per actuar en situacions de catàstrofe o incidències greus, que defineixi serveis mínims per àmbits, amb criteris de rotació, sense entrar a concretar-ne el detall organitzatiu.

Informa que la vicegerència ha indicat que aquest procediment ja s'està treballant i que podria presentar-se en un proper CSS, amb l'objectiu que, davant d'aquestes situacions, el personal sàpiga d'entrada com ha d'actuar, sense haver d'esperar comunicacions d'última hora, i garantint una comunicació clara i homogènia que eviti la percepció de categories diferenciades de personal.

D'altra banda, es recupera una reclamació pendent de calendari laboral relacionada amb els serveis mínims durant el mes d'agost a la Direcció d'Arquitectura i Logística, concretament la sol·licitud d'un informe justificatiu sobre la necessitat de presència obligatòria d'un tècnic, informació que ja s'havia demanat l'any anterior sense resposta. Defensa que, en cas d'existir serveis mínims en un període de tancament, caldria tant la justificació formal de la necessitat com el reconeixement de les condicions associades a aquesta obligació.

Manifesta sorpresa pel fet de que l'UAB no tanca el mes d'agost, quan es dona per fet que tanca tres setmanes durant aquest mes.

Assenyala que es genera una contradicció quan s'argumenta, en el marc de la negociadora, que la universitat no tanca durant l'estiu, ja que, d'acord amb el conveni, això implicaria la llibertat de gaudi de vacances en els mesos de juliol i agost. Aquest tema queda pendent a debat.

CCOO: Recorda que durant l'etapa de tancament per estalvi energètic hi havia un esquema clar de tres setmanes de tancament, amb presència només en dates molt concretes, tot i que es denunciaven situacions desiguals entre serveis. Posteriorment, aquest model es modifica i s'argumenta que, en no existir tancament, les vacances es poden desplaçar, utilitzant aquest criteri per rebutjar el reconeixement d'hores extres o serveis mínims, sense aportar informes justificatius clars.

Davant d'aquesta situació, defensa que el tema no pot quedar com una anècdota i es proposa elaborar un comunicat del comitè d'empresa, en què s'aclareixi explícitament que, d'acord amb el conveni col·lectiu vigent, les vacances poden gaudir-se al juliol i a l'agost, tot i la preferència pel mes d'agost. L'objectiu és donar la informació al personal abans del període de sol·licitud de vacances i reforçar-ne la defensa posteriorment.

Considera important fer força col·lectiva perquè el criteri sigui clar i aplicable, facilitant especialment la combinació de vacances entre juliol i agost, que és l'opció més habitual. També es posa de manifest l'existència de criteris arbitraris en alguns serveis, on s'ha arribat a negar la possibilitat de vacances parcials a l'agost sense cap fonament normatiu.

Ofereix redactar una proposta de comunicat per al proper plenari, amb l'objectiu de tenir-la consensuada abans que comenci el període de sol·licitud de vacances.

CAU: Assenyala que el conveni col·lectiu és clar i explícit pel que fa al període de vacances, establint que aquestes s'han de gaudir entre els mesos de juliol i agost, sense prioritzar un mes sobre l'altre. Remarca que juliol i agost són períodes equivalents, i que només cal justificació quan es volen gaudir les vacances fora d'aquest interval, no pas quan es demanen dins d'ell.

CCOO: Reflexiona sobre el calendari laboral i la seva possible signatura, vinculant-la a l'assoliment de l'acord en matèria de conciliació abans esmentat. Planteja el dubte sobre la conveniència de signar el calendari laboral si aquest incorpora el criteri de "preferentment agost", ja que això podria limitar futures actuacions. Recorda que, en exercicis anteriors, alguns calendaris no s'han signat per manca de consens, i que la signatura sempre ha d'estar condicionada a acords satisfactoris.

Contextualitza aquesta discussió en el marc d'una proposta més àmplia presentada en relació amb la reclamació jurídica dels sis dies d'assumptes particulars previstos a l'EBEP plantejada per CCOO. S'explica que la finalitat d'aquesta proposta és que aquests dies estiguin plenament disponibles per al personal, sense quedar condicionats a períodes concrets com Nadal o Setmana Santa, atenent la diversitat de realitats personals i necessitats de conciliació.

Matisa que el conveni col·lectiu estableix una restricció clara quan les vacances es gaudeixen en dos períodes. En concret, el conveni fixa que, en cas de fraccionament, les vacances s'han de distribuir en dos períodes tancats, un de 15 dies i un altre de 16 dies, i no permet fraccionaments més flexibles, com ara agafar una setmana al juliol i la resta a l'agost, o petites parts en un mes i l'altre. Això implica que no es poden fer combinacions de dies solts o setmanes repartides lliurement entre juliol i agost.

Finalment, s'adverteix que, en el cas que s'aconsegueixi eliminar del calendari laboral el criteri de "preferentment agost", la gerència podria aferrar-se estrictament a aquesta regulació del conveni, limitant qualsevol opció de flexibilitat més enllà dels dos períodes fixats. Per aquest motiu, es considera necessari tenir clar aquest marc normatiu abans d'avançar en la reivindicació.

3- VIIè Conveni (21/11)

CCOO: Explica que la comissió tècnica deriva de la suspensió de la convocatòria de vaga vinculada a Palestina, fet que comporta l'ajornament de la reunió prevista inicialment, gairebé un mes i mig, per dificultats d'agenda. En aquesta sessió pendent només restava per tractar una part del document de punts crítics de la gerència, concretament els relatius al capítol de selecció, que es van anar analitzant i matisant punt per punt.

Detalla que la gerència pren nota de les valoracions sindicals i que, respecte als punts ja abordats en fases anteriors, es constata que alguns desacords derivaven de malentesos o informació incorrecta. Indica que punts crítics inicials, només dos o tres es mantenen com a línies vermelles.

Contextualitzant, dels set gerents, només quatre estan en actiu i tres estan pendents de nomenament. Davant d'aquest escenari, la gerència planteja la necessitat de reavaluar conjuntament el contingut treballat, esperar la incorporació dels nous gerents i traslladar-los la informació abans de prendre decisions definitives.

La propera convocatòria de la comissió està fixada pel 27 de febrer, d'aquí a aproximadament tres mesos, i que fins aleshores ambdues parts han de fer un treball intern de valoració dels temes pendents, a l'espera de definir els següents passos.

UGT: Recorda que la gerència ja havia plantejat la necessitat de fer un monogràfic específic sobre el tema de selecció, inicialment previst per al mes de gener, amb la voluntat d'explicar amb detall el nou plantejament.

Indica que, malgrat els ajornaments, la reunió va resultar positiva, ja que el tractament dels punts crítics va seguir la mateixa línia constructiva que en la primera trobada. Ara bé, destaca que correspon als quatre sindicats fer un treball conjunt previ per elaborar una resposta als punts que la gerència manté com a línies vermelles, valorant com s'han formulat i quin posicionament cal adoptar.

4- Comissió de Grups Professionals (24/11)

UGT: A la comissió de grups professional es presenta una graella amb diverses places. D'aquest conjunt, s'identifiquen dues places que generen desacord: una LG2L de la Direcció d'Arquitectura i Logística, Oficina de Sostenibilitat, i una LG2M de la Unitat Tècnica d'Infraestructura i Manteniment, corresponent a un tècnic d'àmbit. La primera respon a una futura prejubilació i la segona és una plaça ja presentada anteriorment i retornada en la comissió del mes passat.

Exposa que aquestes dues places es reconverteixen a la Unitat Tècnica d'Infraestructures i Manteniment, s'incorporen a l'equip tècnic i passen a ser responsables tècnics de zona. Es manté el mateix perfil que els vuit tècnics actuals: categoria 3 i especialitat Urbanisme, Edificació i Manteniment. L'objectiu és reforçar l'equip davant la càrrega de feina existent.

El cap de la unitat tramet un informe actualitzat amb requisits específics. La part social rebutja el requisit d'estar col·legiat i de la titulació, ja que no l'acompleixen els tècnics actuals. Per aquest motiu, defensa que la titulació ha de ser la que estableix el conveni vigent. Després de diverses revisions, la gerència accepta la proposta presentada per la part social, que és la que finalment es porta a la RLT i es publica al concurs.

Exposa un tercer cas: una plaça de tècnic superior de recerca de l'Àrea de Gestió de Recerca, del Servei d'Estadística Aplicada, que es transforma en una plaça de tècnic especialista de laboratori d'anàlisi

química, corresponent a un LG3L.. La part social indica que ha de tenir mínim categoria 2. Finalment s'acorda que la plaça és de categoria 2, així s'aprova en comissió i així s'ha remès a la RLT.

President: Assenyala que la Comissió de grups professionals tendeix cada vegada més a assemblar-se a la comissió de RLT, tot i que el Comitè de Empresa mai ha tractat la RLT en detall ni plaça per plaça. Aclareix que no pretén treure el debat del Comitè, però sí destacar que, de facto, s'està traslladant al Comitè una anàlisi que sempre s'ha treballat en un altre espai. Tot i això, es mostra conforme a continuar abordant els grups professionals mentre es mantingui aquesta coherència.

Subratlla que l'objectiu principal és verificar totes les places que es presenten, comparant-les amb les corresponents places mirall i amb els perfils ja existents. Quan el perfil i els requisits coincideixen amb el que ja està aprovat, la part social dona el vistiplau. En canvi, quan es detecten desviacions, especialment en perfils recents —com els tècnics responsables de zona de la DAIL, creats el 2021—, es demana aplicar estrictament el perfil original. Per això, es recorda a la gerència que el perfil C165 és el que defineix aquests tècnics i que s'ha d'aplicar íntegrament. Si cal adequar la denominació o actualitzar algun element menor, es considera correcte, però la base del perfil no pot ser modificada.

En algunes propostes, la gerència volia eliminar requisits de titulació del Grup 2, substituint-los per titulacions universitàries superiors i excloent titulacions de grau mitjà que sí constaven en el perfil original aprovat en el conveni. La part social defensa mantenir els requisits vigents i no permetre que s'introdueixin titulacions noves o restrictives que no hagin estat negociades.

Recorda un altre cas en què la gerència proposava incorporar requisits específics de titulació que no es consideraven ajustats, tot i que existissin tècnics de control que actualment fossin enginyers. La part social argumenta que el fet d'estar recollit a la RLT no és garantia suficient, ja que la RLT va ser històricament informativa i no negociadora. Per aquest motiu, es fa una revisió més exhaustiva i, si no es detecta coherència, la plaça no s'aprova.

Com a resultat, les places que inicialment es volien etiquetar com a places d'enginyeria passen a ser places de responsables tècnics de zona, amb una millora del complement —de M a E— i una equiparació més ajustada als perfils existents. Aquesta tasca garanteix l'equitat en la RLT i la coherència en l'estructura de perfils.

CAU: Afegeix que determinats aspectes comentats —com els nivells de les places, les funcions, les titulacions i els requisits— no corresponen pròpiament a la Comissió de grups professionals, sinó que, per la seva naturalesa i d'acord amb la funció normativa de la RLT, s'han de debatre en la Comissió de RLT, que és l'espai adequat per ordenar, revisar i definir aquests elements estructurals dels llocs de treball.

President: És la Unitat d'Estructures qui determina inicialment el tipus de plaça que es vol convocar: si és de nova creació, un moviment intern o un canvi d'àrea amb modificació de funcions. És aquesta unitat la que decideix si la plaça s'adscriu al Grup 1, 2 o 3 segons el perfil necessari. Un cop fixat el grup, Es no intervé en aquesta definició, ja que les titulacions d'accés ja estan establertes a l'Annex 2 del conveni.

Afegeix que la Comissió de seguiment de l'acord de classificació professional actua quan es planteja un requisit específic de titulació derivat d'una casuística concreta —com col·legiació o especialitzacions molt delimitades—. En aquests casos es demanen informes justificatius a la unitat convocant, que posteriorment valida la Unitat d'Estructures. A partir d'aquí, la Comissió de seguiment realitza l'anàlisi i determina si la justificació és adequada.

Explica el cas d'una plaça de tècnic de control en què l'informe inicial pretenia justificar la necessitat d'Enginyeria Industrial en base a responsabilitats que, segons Selecció, la plaça no assumia realment.

Després de revisar-ho, es conclou que la responsabilitat efectiva no justificava l'exigència. Arran d'això, la gerència ajusta les funcions i el nivell de responsabilitat perquè s'alineïn amb la legislació vigent, i és llavors quan la Comissió de seguiment dona el vistiplau.

5- Negociadora PAS-L (3/12)

President: Exposa que, actualment, els punts principals de treball són els laborals de l'àmbit d'administració afectats pel model d'estructures dels funcionaris (de moment només els de la Fase 1), la negociació del col·lectiu de tècniques de laboratori i també dels informàtics departamentals.

En relació amb l'àmbit d'administració, es recorda que el Comitè s'havia compromès a elaborar i traslladar tots els dubtes, qüestions i observacions necessàries per analitzar l'assignació de complements —i, si s'escau, de grup— per tal de comprovar si aquestes assignacions són coherents.

Malgrat la insistència del Comitè a gerència perquè faciliti tota la informació relativa a les reclassificacions de les places afectades, en un exercici de transparència institucional, aquesta indica que no facilitarà documentació clau que acredita com s'ha arribat a la classificació de cada lloc de treball. Tot el que gerència ofereix és donar accés a informació restringida de places limitades, en el marc d'una reunió, i sempre que el Comitè presenti prèviament les preguntes i arguments corresponents a les places concretes que vulgui auditar, mai pel conjunt de totes elles.

Davant d'això, es planteja la necessitat d'activar la preparació d'una bateria de preguntes per esclarir dubtes de places concretes abans d'una futura convocatòria. S'assenyala que actualment no hi ha una nova comissió negociadora calendaritzada i que, atès el canvi de gerent, és poc probable que se'n convoqui una durant el gener. Per aquest motiu, es proposa que el plenari estableixi com a objectiu tenir aquesta feina enllestida abans de finals de gener, permetent així accedir a la informació i contrastar-la amb gerència en la reunió acordada.

Respecte als tècnics de laboratori, la gerència no ha fet cap altra proposta que no fer cap reclassificació de cap tipus pel col·lectiu i només ofereix crear unes poques places de grup 1 i 2, en qualitat de responsables i coordinadors tècnics pels llocs on hi hagin un nombre important de tècnics especialistes. Resta pendent per a la part social elaborar una proposta seriosa, amb cara i ulls, que reconegui l'evolució real del perfils dels tècnics de laboratori i l'absorció gradual de noves funcions i responsabilitats per poder enviar-la a la gerència. La nostra proposta inicial era passar els grups 3 a grup 2. També es demanarà apujar el CLT dels grups 1. Malgrat el grup mínim sigui el 2, s'ha de trobar una solució per tal de no tancar l'accés de tècnics de laboratori per la via dels cicles formatius.

CGT: En places de nova creació, qualsevol proposta de passar places del Grup 3 al Grup 2 implica un canvi de titulació obligat pel conveni. Recorda que aquest risc ja es va evidenciar en processos anteriors on després d'elevar el grup, no es va poder cobrir l'oferta pública per manca de candidats amb la titulació requerida. Defensa que, si les funcions corresponents a Grup 3, l'accés ha de mantenir-se en Grup 3 i, si cal millorar la retribució, això es pot fer mitjançant el complement, sense alterar els requisits de titulació.

Recorda que, pel que fa a l'àmbit d'administració, resta pendent la recepció dels resultats de la fase 2, que ja es troba gairebé enllestida. Destaca que aquesta fase és rellevant perquè gairebé la meitat de les places analitzades corresponen a personal laboral, fet que pot alterar substancialment les conclusions obtingudes fins ara a partir de 47 places. Assenyala que la mostra analitzada no és aleatòria i pot estar esbiaixada, de manera que incorporar totes les dades de la fase 2 permetrà valorar millor la proposta de gerència i orientar les decisions sobre en quins aspectes cal actuar.

UGT: Exposa la necessitat d'abordar l'actualització de la proposta sobre les tècniques de laboratori, elaborada inicialment l'any 2016. Considera que aquest és un tema rellevant i recorda que, actualment, la Comissió Tècnica no està formalment constituïda.

Planteja que la proposta no hauria de ser elaborada directament pel Comitè d'Empresa, sinó per la Comissió Tècnica, formada per un representant de cada sindicat. Subratlla la importància de treballar el document amb coherència i deteniment, especialment tenint en compte els antecedents i les dificultats detectades en processos recents.

Proposa constituir formalment la Comissió Tècnica de Laboratoris i que sigui aquest espai qui elabori la proposta actualitzada, amb una metodologia organitzada i consensuada entre els sindicats.

6- Delegades de Prevenció.

6.1 A petició de la CGT s'inclouen aquest dos punts:

a) Evolució de la salut de la plantilla: informe del nombre de casos de baixes laborals per tipologia

b) Baixes laborals psicosocials: seguiment

Delegada prevenció CCOO: Per al proper CSS les delegades de prevenció presenten tres punts: el protocol de la CIRCA, la salut laboral i els aiguats del 6 de novembre

CGT (punt 6.1 a)): Informa que ha rebut notícies, sobre un increment molt notable de baixes laborals durant el mes d'octubre. Considera que aquesta informació és rellevant i que el Comitè hauria de poder confirmar-la o descartar-la.

Exposa que l'empresa té l'obligació de facilitar aquesta informació a través de les delegades de prevenció, i per aquest motiu es demana que, en el pròxim CSS, es reclami de manera clara i contundent la lliurança d'informes quantitatius segmentats per àrees i unitats, sobre l'evolució de les baixes laborals, preferentment amb periodicitat mensual. L'objectiu és identificar si l'increment és real i conèixer les causes de les baixes, especialment si estan relacionades amb riscos psicosocials.

Demana que les delegades de prevenció presentin la informació rebuda al Comitè per valorar conjuntament com actuar, doncs considera que aquesta informació és essencial per entendre què està passant i actuar en conseqüència.

Delegada de prevenció (CCOO): Indica que, pel que fa a les baixes laborals, la informació ja es presenta de manera regular en cada sessió del CSS. Explica que, en cada reunió, la gerència exposa un informe trimestral amb totes les baixes d'origen laboral, desglossades per tipologia. Assenyala que les baixes per contingència comuna no s'inclouen en aquesta presentació, però sí totes les que tenen caràcter laboral.

Recorda que la memòria anual d'activitat preventiva també recull aquesta informació de manera detallada, incloent-hi el desglossament per sexe i per col·lectiu (PTGAS o PDI). Per tant, Confirma que les dades existeixen i són accessibles i estan actualitzades. Es presenten en dos tipus de gràfics, total i mensual.

Informa que qualsevol sindicat pot sol·licitar aquesta informació a través de les delegades de prevenció. En el cas de la CGT, es recorda que disposa de dos delegats de prevenció al CSS —encara que siguin de PDI— que poden facilitar les dades, i que, si cal, altres delegades també les poden fer arribar.

CGT (punt 6.1 b): Exposa un punt relacionat amb casos especialment greus o enquistats de baixes de llarga durada, sovint vinculades a situacions d'assetjament laboral. Demana a les delegades de prevenció que comparteixin aquesta informació amb el Comitè, sempre que sigui possible, per tal de tenir una visió global dels casos existents i valorar accions col·lectives.

Esmenta el cas d'una treballadora, que va estar un any de baixa per assetjament, va tornar a treballar un any al mateix lloc de feina i que recentment ha tornat a recaure. Es considera que aquests casos, que s'allarguen en el temps i no avancen, haurien de ser revisats conjuntament pel Comitè, donat que poden existir altres situacions similars. L'objectiu és identificar-los, entendre'n l'estat i explorar vies per desencallar-los de manera coordinada.

Delegada de prevenció (CCOO): Explica que en casos similars— ja s'han fet múltiples actuacions: contactes amb Vicegerència, Relacions Laborals i Prevenció; elaboració d'informes; aplicació d'eines com la CIRCA i l'avaluació de riscos psicosocials. Malgrat tot, la situació continua encallada i no es produeixen avenços significatius.

S'indica que el sistema de gestió d'aquests casos no funciona de manera coordinada: manca relació fluida entre gerència i l'equip de prevenció, no hi ha retorn d'informació per a les persones afectades i no es generen respostes clares ni mesures efectives. La delegada expressa que, tot i la insistència continuada, és molt difícil.

CGT: Proposa elaborar un còmput específic sobre l'estat dels casos relacionats amb riscos psicosocials, atès que són situacions que sovint l'empresa no reconeix o tendeix a silenciar, i que habitualment acaben enquistant-se o resolent-se traslladant a la víctima. Considera útil recopilar informació sobre el nombre de casos, la seva durada i la fase en què es troba cadascun, amb l'objectiu de visibilitzar-los i comprendre millor la magnitud del problema.

Aquest registre tindria com a finalitat dotar les delegades de prevenció d'eines addicionals i permetre que el Comitè, en el seu conjunt, pugui impulsar accions col·lectives per desencallar situacions que afecten diverses persones. S'assenyala que, sí s'identifica un volum significatiu de casos encallats, el Comitè podria definir una línia d'actuació comuna per abordar-los de manera coordinada**.**

En el cas de la treballadora, abans esmentat, l'Àrea de Prevenció ha confirmat que no s'investigarà l'accident laboral. Només miraran la taula de mesures correctores que es va fer al desembre de 2023 i que hores d'ara la gerència no ha retornat.

CCOO: Planteja que, davant la manca de reconeixement de moltes situacions de riscos psicosocials per part de la gerència, podria ser útil recórrer a la Inspecció de Treball com a via per forçar un canvi. Indica que ja hi ha precedents en què aquest mecanisme ha resultat efectiu, i que la resposta no triga excessivament.

Fa una crida a tots els membres del Comitè perquè incentivin que, en casos de mala salut derivada de motius laborals, les persones treballadores iniciïn el circuit correcte. Es recomana que, en lloc de recórrer directament a la metgessa de capçalera —on la baixa queda registrada com a contingència comuna—, la persona acudeixi primer al dispensari de la UAB, on es pot valorar la situació com a contingència professional. Això facilita el treball de les delegades de prevenció i permet activar la investigació d'accident o incident laboral quan correspon.

Destaca que el volum de casos relacionats amb malestar laboral és molt elevat, i que només garantint que tothom segueixi el circuit adequat es podrà disposar d'una imatge real de la situació en la que es troben els riscos psicosocials. Per aquest motiu, es demana que els membres del Comitè orientin les persones afectades cap al dispensari quan es detecti que el motiu és laboral.

CGT: Assenyala que els casos vinculats a riscos psicosocials són els més problemàtics, perquè el circuit de reconeixement no funciona com en els accidents físics i sovint no es valida l'origen laboral. També destaca que, tot i redactar-se mesures preventives, no hi ha seguiment real ni resposta a les sol·licituds de reincorporació, fet que deixa les persones afectades en situació d'indefensió.

Davant aquesta mancança, es proposa que el Comitè faci un seguiment actiu dels casos enquistats i comunicar clarament a totes les treballadores els seus drets, procediments i canals d'actuació perquè les persones que pateixen situacions psicosocials sàpiguen com procedir i on dirigir-se.

CCOO: En casos de primera baixa per motius psicosocials és recomanable iniciar el circuit al dispensari i, a partir d'aquí, a la mútua, tal i com s'ha comentat. En canvi, en situacions de recaiguda, indica que és més efectiu acudir directament a la mútua de Sabadell, on el seguiment psicològic funciona molt bé.

Assenyala que la psicòloga de la mútua, ofereix una atenció adequada i continuada. Remarca que l'únic mecanisme que realment genera reacció per part de la gerència són les denúncies a Inspecció de Treball, eina que ha resultat més efectiva en aquests casos.

De totes les CIRCAs obertes per assetjament laboral, cap d'elles s'ha resolt favorable al treballador assetjat. De la resolució surt el trasllat immediat de la persona més feble.

Exposa que el procediment CIRCA revictimitza a la treballadora. Explica que el procés no té en compte els elements essencials del cas i que la veu predominant és la de la part gerencial, i no la de les persones treballadores ni de les delegades de prevenció. Tot i que reconeix que la CIRCA és un pas necessari per a accions judicials, considera que no serveix per res, ja que segueix instruccions estrictes sobre en què es pot i no es pot pronunciar.

Assenyala que aquesta situació contrasta amb els procediments d'Inspecció de Treball i amb la via judicial, que són els espais on realment es podria reconèixer l'existència d'assetjament. Explica que, malgrat haver presentat múltiples escrits sense resposta, valora que una possible línia d'acció col·lectiva podria ser portar aquests casos a la Síndica de Greuges. Considera que, tot i que pot no tenir un impacte directe immediat, permetria visibilitzar la problemàtica, deixar constància formal de les queixes i fer-la aparèixer en els informes anuals de la institució.

CGT: Agraeix la sinceritat de totes les intervencions i remarca que els riscos psicosocials no poden quedar només en mans de les delegades de prevenció, sinó que han de ser una prioritat del Comitè d'Empresa. Demana que les delegades puguin informar regularment sobre aquests casos per visibilitzar-los i situar-hi l'atenció col·lectiva.

Es critica que les taules de mesures correctores del cas de la companya abans esmentat, no hagi tingut cap resposta per part de la gerència, malgrat incloure indicadors greus. Exposa que els mecanismes interns no funcionen: les mesures no s'executen i els procediments s'encallen sense cap intervenció efectiva. Fins i tot quan l'Àrea de Prevenció escala els casos, el procés queda bloquejat en nivells superiors.

Assenyala la indefensió de les persones afectades i el desgast que pateixen durant mesos o anys, mentre l'única sortida real acaba sent fora de la institució (Inspecció de Treball o demanda). Planteja la possibilitat de crear un espai específic dins del Comitè per analitzar aquesta problemàtica amb més

profunditat i explorar propostes d'acció col·lectiva, donat que la situació actual no ofereix respostes suficients.

Delegada de prevenció (UGT): Explica que és una situació que es troben diàriament els vuit delegats de prevenció que representen tots els col·lectius de la UAB. En la pràctica, els procediments institucionals acaben revictimitzant les persones afectades i que, davant de situacions de patiment sostingut, l'única resposta habitual de la gerència és moure la persona més vulnerable, en lloc d'actuar sobre l'arrel del problema.

Delegada de prevenció (CCOO): Sobre les taules de mesures correctores que no s'acompleixen, es fan diversos recordatoris. Després es presenten a la memòria com a taules que no s'han complert. I el darrer pas és elevar-ho al rector. I aquí s'atura el procés.

CGT: Pregunta a les delegades de prevenció si estan informades de que el dispensari està donant la consigna de que el treballador només tingui dret a 5 visites de psicologia i després et donen l'alta o deriven a un especialista.

Delegades de prevenció: Tenien pendent confirmar-ho al següent CSS per que els havia arribat aquesta informació per diverses vies.

CAU: Assenyala que la manca d'aplicació de les mesures correctores és un problema antic i estructural. Les possibles sancions derivades d'Inspecció de Treball tenen poc impacte, ja que la gerència no assumeix directament el cost econòmic i sovint la inspecció evita sancionar organismes públics. Per aquest motiu, aquesta via no genera l'efecte correctiu esperat.

El problema principal no rau en l'equip de l'Àrea de Prevenció, sinó en la manca de voluntat política per implementar les mesures correctores que la pròpia Àrea de Prevenció identifica. Quan les mesures poden incomodar càrrecs acadèmics o responsables amb pes institucional, no s'executen.

Afirma que el que realment preocupa a la institució és la seva imatge pública. Es proposa elaborar un informe comparatiu rigorós sobre les mesures correctores pendents, i valorar la possibilitat de fer-lo públic.

CGT: Formula una proposta concreta: que les delegades de prevenció demanin a l'empresa un breu informe amb el nombre de casos de baixes laborals psicosocials (segmentades per la dependència funcional, fins al nivell d'unitat) , el temps que fa que estan actives i si hi ha hagut o no avenços. Les delegades podrien presentar l'informe en cada plenari amb l'objectiu de copsar la magnitud del problema i evitar que aquestes situacions quedin invisibilitzades. També planteja que, si no és possible fer aquest seguiment periòdic, almenys es pugui respondre periòdicament a la pregunta de quants casos hi ha en situació de bloqueig, ja que es té la percepció que n'hi pot haver força més dels que es coneixen actualment.

7- Torn obert

7.1 A petició del CAU-IAC s'inclou aquest punt:

. Selecció: citacions examen

CAU: Planteja dues preguntes relatives als processos de selecció. En primer lloc, assenyala que, segons han detectat, fa un temps que les persones que es presenten a exàmens ja no reben una citació per correu electrònic, sinó que han de consultar directament la web per saber la data i l'hora de la prova. Demana conèixer des de quan funciona aquest sistema i si es tracta d'una decisió acordada amb el Comitè d'Empresa o bé d'una mesura adoptada unilateralment per gerència.

En segon lloc, es refereix a les convocatòries “a resultes”, que han generat confusió entre el personal i algunes incidències. Sol·licita que s’informi des de quan s’aplica aquest model i si ha estat validat amb el Comitè o bé és una decisió exclusiva de gerència.

CCOO: Explica que, pel que fa a les convocatòries “a resultes”, aquesta pràctica ja s’aplica des de fa temps en el col·lectiu de funcionaris i que, abans d’implantar-la al PTGAS laboral, es va traslladar la proposta a les seccions sindicals que participen en els processos selectius (CCOO i UGT). Després de valorar-ho conjuntament, s’acorda fer una prova única i no vinculant en la convocatòria de tècnics especialistes de serveis, tant en trasllat com en promoció.

Pel que fa a la citació als exàmens, s’indica que no es pot confirmar amb exactitud des de quan no s’envien correus electrònics, però sí que s’explica que, des de fa més de 5 anys, el calendari complet del procés selectiu es publica des del primer comunicat oficial. Aquest calendari inclou totes les dates rellevants: constitució del tribunal, termini de sol·licituds, període d’esmenes i dates de proves. Aquesta publicitat garanteix la informació als candidats.

President: En la seva experiència com a membre de tribunals de selecció des de fa anys, les notificacions sempre s’han gestionat mitjançant l’e-tauler, i no a través de comunicacions personals. Considera que aquest sistema és el més adequat perquè centralitza tota la informació i permet que els candidats disposin d’un calendari complet des del primer dia del procés. A més, recorda que quan els aspirants assisteixen a les proves se’ls torna a informar de les dates de publicació de notes i resolucions.

Assenyala que no sap en quin moment es va deixar d’enviar citacions individualitzades, però subratlla que aquest canvi no s’ha tractat amb el Comitè d’Empresa en cap moment.

Pel que fa a les convocatòries “a resultes”, indica que van ser proposades per la cap de Selecció el 15 d’octubre al canal de Teams de la Comissió de Selecció, on totes les seccions sindicals tenien accés. Les seccions que ho van considerar oportú —entre elles CCOO i UGT— van participar en el debat i van valorar positivament fer una prova pilot.

Explica que aquest sistema, que ja s’aplica en funcionariat, permet resoldre múltiples vacants d’una sola vegada mitjançant un moviment en cascada, evitant processos successius que deixen noves vacants pendents de cobrir. Destaca que CCOO i UGT van acceptar la proposta únicament com a prova pilot i amb la condició de no estendre-la a altres concursos fins que aquest procés estigués completament resolt i se’n pogués fer una valoració.

CCOO: Afegeix un aclariment rellevant sobre la convocatòria en què s’està aplicant la prova pilot del sistema de “resultes”. Explica que, en el cas de la plaça de cap d’SLIPI, feia un any que se sabia que es produiria un trasllat intern, però la plaça no s’ha tornat a convocar fins ara. Això ha generat malestar entre el personal, ja que implica que una plaça vacant trigui mesos a sortir a concurs, mantenint persones en funcions més temps del previst en el Conveni Col·lectiu.

Indica que aquest retard no és intencionat, sinó que respon a l’ordre de prioritat amb què la Gerència gestiona els diversos concursos simultanis. Quan un procés ja està en marxa, les places següents poden acabar quedant molt endarrerides en la seqüència de convocatòries. Aquest efecte es fa especialment evident en col·lectius com SLIPI, on hi ha persones que no es presenten a promocions, d’altres que sí i d’altres que només busquen estabilitat, fet que incrementa la complexitat del calendari.

Conclou que, tot i que el nou sistema pot allargar lleugerament el procés conjunt, també evita haver de fer diversos concursos separats, que resultarien encara més lents i exigirien molta més dedicació dels treballadors designats pel comitè d’empresa i també pels que designa la gerència.

CAU: Reitera les preguntes fetes i vol confirmar si la resposta és aquesta:

El canvi en la citació dels exàmens és una decisió de Selecció, no acordada amb el Comitè d'Empresa.

Les convocatòries "a resultes" són un acord entre Gerència, CCOO i UGT, i no una decisió del Comitè d'Empresa.

CCOO: Recorda que la informació sobre el nou sistema de convocatòries es comunica al Comitè d'Empresa a través del canal de Teams, i que cada secció sindical decideix lliurement si respon o participa en el debat. Subratlla que la no participació d'alguns sindicats en els processos selectius és una decisió pròpia de cada organització i que sempre ha estat respectada per la resta. Per tant, considera que la informació ha estat traslladada correctament al Comitè i que després cada secció actua segons els seus criteris.

CAU: Puntualitza que la participació en els processos selectius no pot utilitzar-se com a argument per legitimar decisions. Recorda que, segons el conveni, les persones que assisteixen als tribunals ho fan com a representants designats pel Comitè d'Empresa, i no com a seccions sindicals, tal com la pròpia gerència ha recordat sovint.

Aclareix també que el fet que la informació es pengi al canal de Teams no converteix automàticament aquestes comunicacions en acords del Comitè d'Empresa, ja que el Comitè només queda vinculat per allò que s'acorda formalment d'acord amb el procediment establert al conveni.

Afegeix que l'aplicació del model de "resultes" no pot justificar-se pel que facin altres col·lectius regulats per normativa diferent, i que en el cas del PTGAS L la normativa aplicable és el conveni col·lectiu, que estableix procediments específics de publicitat i concurrència. Considera que el sistema de moviments en cascada pot vulnerar aquests principis, ja que impedeix que qualsevol persona pugui presentar-se quan una plaça queda vacant.

Finalment, assenyala que comunicar informacions per Teams no equival a adoptar acords, i que les FAQs utilitzades en el procés —en constant canvi— no constitueixen normativa ni poden substituir el que estableix el conveni.

President: Afirma que no s'ha modificat cap normativa del conveni relativa als concursos. Recorda que el conveni continua definint amb claredat els conceptes de trasllat i promoció, els torns, els mèrits i tots els passos procedimentals, i que aquests aspectes no han canviat. L'únic que varia és la manera d'ordenar o organitzar els processos, però sense alterar el marc normatiu.

Afegeix que, si algú considera que la modalitat aplicada en aquesta prova pilot vulnera el conveni o suposa una irregularitat, l'encoratja a denunciar-ho formalment, ja que, si fos cert, caldria corregir el procediment per garantir el compliment estricte de la legalitat. Conclou que, si algú detecta una possible desviació, és responsabilitat de tothom actuar perquè els processos selectius es mantinguin dins la normativa vigent.

Recorda que la proposta sobre tècniques de laboratori s'hauria d'elaborar dins la Comissió Tècnica de Tècnics de Laboratoris, com s'ha fet en altres comissions. Demana que, en els pròxims dies, cada secció sindical faciliti els noms per constituir-la formalment i iniciar el treball, atès que la proposta requerirà temps, consens intern i coordinació entre sindicats.

La sessió plenària finalitza a les 14.05h

Signat digitalment per: UAB Universitat Autònoma de Barcelona David Soler Moreno President Comitè d'empresa del PTGAS

2026.10.23 11:12:26 +02'00'

MARIA DE LA ALMUDENA MERINO PALOMAR - DNI 35103366F

Signat digitalment per MARIA DE LA ALMUDENA MERINO PALOMAR - DNI 35103366F
Data: 2026.10.23 08:29:39 +02'00'