

Cinc Cèntims UPF

OCTUBRE 2023

Índex

1. Teletreball
2. Factor doble autenticació
3. Negociació de la Borsa de Treball temporal del PTGAS
4. LOSU (Llei Orgànica Sistema Universitari) i Pla de Xoc
5. Acord de Nivells Mínims
6. Altres informacions

Teletreball

A la primera reunió de la comissió de seguiment del teletreball, que es va fer al juliol, se'ns va informar dels terminis i el procediment per demanar el teletreball. Informació que després es va traslladar al conjunt de la plantilla afectada.

Com ja sabeu, la universitat va informar que **es denegarien totes les peticions de tres dies**. I que aquestes denegacions serian per defecte, llevat d'excepcions.

A la comissió, La Intersindical vam traslladar a la vicegerència les següents reflexions i propostes:

a) Malgrat que la Gerència durant tota la negociació del teletreball, va insistir que el tercer dia seria excepcional, i que malgrat allò acordat (51% de presencialitat per unitat) s'aplicarien altres criteris, el fet és que **existeix un Acord que reclamem que es respecti**. Així doncs, que s'hagin denegat massivament les peticions que inclouen un tercer dia de teletreball, vulnera l'esperit de l'Acord Marc de les Universitats i el de la UPF.

b) És una mesura coercitiva, perquè d'entrada ja ha condicionat les sol·licituds del PTGAS.

c) I genera un greuge a qui hagi de tornar a fer la sol·licitud, perquè ja hi haurà hagut un repartiment previ del teletreball entre el personal de la unitat que hagi demanat el teletreball. Això és especialment greu en el cas de les persones que s'encabirien en el [supòsit 8.2 de l'Acord](#).

d) Es trasllada a les i els caps d'unitat la responsabilitat de motivar la concessió o no del tercer dia, en base a criteris subjectius, no identificats amb elements concrets, com és la presentació d'un pla de millora organitzatiu. En què es concreta aquest Pla?

Quines propostes vam fer

- **Que s'admetessin totes les sol·licituds** (siguin d'1, 2 o 3 dies). Petició **que no es va atendre**.
- En el cas d'haver de denegar peticions per raons organitzatives relacionades amb la garantia de la presencialitat, total o parcialment, que la Comissió de Seguiment valorés posteriorment aquestes sol·licituds. Aquesta petició **tampoc es va atendre**.

Pel que fa a la declaració d'autoresponsabilitat: vam traslladar les següents reflexions i propostes.

a) La forma i el contingut del missatge que es va fer arribar a una part del personal, la que va tenir una valoració negativa del lloc on es realitza el teletreball, en el qual s'explicitava que podia haver-hi mesures sancionadores en cas d'una declaració de responsabilitat "falsa", va generar **molt malestar entre el PTGAS** que el va rebre. Molts van expressar la seva voluntat de no signar-la.

b) Aquesta informació que només van rebre les persones que havien de modificar algun element relacionat amb l'espai on es desenvolupa el teletreball, no va resultar en cap cas útil, atès que no es concretava quin era aquest element.

Arran d'aquestes informacions, en el si d'una reunió amb la gerència **vam traslladar el nostre desacord** amb aquest procediment. D'una banda, perquè es va fer arribar només a una part del PTGAS, quan la informació respecte dels incompliments, afecten el conjunt de la plantilla susceptible de demanar el teletreball. I de l'altra perquè el missatge contenia un to que va resultar amenaçador.

Vam proposar que s'enviés a tot el PTGAS, a tall informatiu, la normativa relacionada amb les mesures sancionadores en cas d'incompliment de la declaració d'autoresponsabilitat. Sobretot per protegir-lo de cara a possibles malalties professionals. **No ens consta que s'hagi enviat.**

I que s'enviés **un correu personalitzat amb les mesures concretes** a corregir, a les persones que havien rebut una valoració negativa de l'espai on realitzarà teletreball.

Nou calendari del procés de sol·licitud de teletreball

- Anàlisi d'informes per part de l'Àrea Persones i Desenvolupament Organitzatiu (revisió final): **fins al 20 d'octubre del 2023**.
- Publicació resolució sol·licituds concedides: **23 d'octubre del 2023**.
- Notificacions individuals sol·licituds denegades: **23 d'octubre del 2023**.
- Termini presentació, recursos, sol·licituds denegades: **del 24 d'octubre al 24 de novembre del 2023**.
- Enviament d'informació a la Comissió de Seguiment del teletreball del PTGAS a la UPF: **26 d'octubre del 2023**.
- Inici teletreball a la UPF: **30 d'octubre del 2023**.

CONCLUSIONS DE LA POSADA EN MARXA DE L'ACORD DE TELETREBALL

Es confirma el que vam concloure de la negociació d'aquest Acord, que la inclusió d'aquest tercer dia, tant a l'Acord Marc d'Universitats com en l'Acord de la UPF, era merament un recurs tècnic per facilitar el vistiplau de la part social. A hores d'ara està clar que en cap moment han tingut la intenció d'aplicar-ho.

Val a dir que la universitat ha donat moltes pistes al respecte, caldrà veure com la part social fem valdre aquest Acord en la seva totalitat.

Finalment, és evident que els procediments previstos per la Gerència no han estat encertats atès que ja a mesos vista, ha generat molts dubtes i malestar entre el PTGAS.

Reclamem la convocatòria de la Comissió Permanent de seguiment de l'Acord del Teletreball, al més aviat possible.

Factor de doble autenticació

El passat 22 de setembre la Gerència ens va fer retorn sobre la **proposta de la part social d'implementar mesures alternatives a l'aplicatiu en el nostre mòbil personal**, mesures que va concretar en un missatge de correu adreçat a tot el personal.

Des de La Intersindical valorem negativament l'alternativa proposada per la Gerència, perquè:

1. És una mesura que llegim com a restrictiva i coercitiva. El fet d'obligar a la presencialitat a qui decideixi no utilitzar el seu mòbil personal és una manera de castigar els i les companyes que opten per defensar els seus drets.
2. No dona cap opció a qui no disposa d'ordinador portàtil.
3. No resol el problema per al PTGAS que no treballa amb un portàtil.
4. No es pronuncia sobre la possible vulneració del dret a la protecció de dades.
5. Genera una important càrrega de treball afegida als i les companyes del Servei d'Informàtica. I dificulta i alenteix la feina del PTGAS que no vulgui acceptar aquesta imposició.
6. No concreta els motius pels quals una clau de seguretat física -proposta que vam fer al juliol- no és una bona alternativa. L'única resposta del gerent a aquesta qüestió va ser que, una clau física es pot perdre (l un mòbil no?).

A hores d'ara, no entenem per què la Gerència no ha volgut activar alternatives que garanteixin els drets dels i les treballadores, permetent al personal acollir-se a qualsevol de les modalitats de treball que estan en marxa. I que no sobrecarreguin de feina a certes unitats o que impedeixi o dificulti la feina.

Negociació de la borsa de treball temporal del PTGAS

Pel que fa a la **Borsa de Treball temporal per cobrir places amb personal interí**, hem tingut dues reunions de negociació. L'objectiu és poder tancar un acord a principis del mes de novembre.

La nostra valoració:

La Borsa de Treball és un instrument que ha de permetre cobrir per raons d'urgència i necessitat i **de manera temporal** aquelles places que sent estructurals, no poden estar ocupades en un moment determinat per personal funcionari per causa de baixa, excedència, permisos, comissió de serveis, etc.

Des del nostre punt de vista, la Borsa de Treball temporal té la funció de:

- **regular i fer del tot transparent els procediments i els criteris d'accés a aquestes ofertes temporals,**
- **afavorir l'accés a la funció pública**, ni que sigui interinament i de manera temporal, a col·lectius històricament discriminats, que pateixen alts índexs d'atur i risc d'exclusió social. D'acord amb la normativa vigent.

Això es concreta en:

- Establir mesures d'acció i discriminació positiva.

Per això, hem demanat a la Gerència que consulti a Serveis Jurídics, a la Unitat d'Igualtat i a la de Responsabilitat Social respecte de les mesures que, d'acord amb la normativa, es poden habilitar en aquest sentit.

- **Borsa de treball únicament per accedir als nivells base de les següents escales i grups** (proposta ja incorporada en el document de treball conjunt)
 - C2 14 auxiliar administratiu de suport
 - C1 16
 - A2 18
 - A2 20 cossos d'ajudant d'arxius i biblioteca

També **hem proposat que s'activi la Borsa de Treball per cobrir** les baixes i altres permisos o excedències temporals del col·lectiu d'**auxiliars de serveis**.

Malgrat l'oposició de la Gerència a incloure dins la Borsa de Treball temporal a l'escala i grup E, pel seu caràcter transitori o en extinció, **sí que es va acordar que es definirien els criteris de substitució temporal d'aquest personal (baixes, permisos, etc.) en el marc d'una reunió JPAS-Gerència**

- **La Borsa ha de garantir criteris d'accés, bases i proves** que siguin **congruents** entre si i amb les que permeten l'accés definitiu a la funció pública.
- Que es **baremi la puntuació dels i les candidates d'acord amb el resultat de les proves. En cap cas s'ha de tenir en compte qualsevol altre mèrit, com tampoc es valoren en les oposicions.**

- **Prioritzar en cada categoria les persones que tenen únicament la formació requerida per a l'accés.** És una proposta que prima la idoneïtat per a la plaça per damunt de la meritocràcia i, per tant, afavoreix l'accés a la funció pública a persones amb titulació diferent de la universitària... Aquest és el criteri que va emprar la UPF per conformar la seva primera tongada de personal interí, criteri que va afavorir la formació i la carrera professional de la plantilla del PTGAS funcionari.
- **Participació de la representació sindical en les comissions de selecció** (establiment de les proves, entrevistes, si s'escau...) com a observadors. O comissió de seguiment
- Atès que en la proposta de la gerència un dels motius d'exclusió de la borsa de treball és un informe desfavorable, **proposem que en cas de donar-se el cas, el o la interina, tingui la possibilitat de fer al·legacions.** I que aquestes es responguin motivadament. Alhora proposem que la representació sindical pugui intervenir en el procediment.
- Garantir la possibilitat d'ajornament de les proves a aquelles persones que per raons justificades de malaltia incapacitant, maternitat o episodi de violència masclista en el moment de les proves, no tinguin possibilitat de fer-les. Criteris que està previst que s'apliquin per mantenir l'ordre de prelatió a la borsa, en cas d'oferir-se una plaça.
- **En cas de plaça vacant,** reclamem que abans d'oferir la plaça a la borsa, es garanteixi un procediment horitzontal per cobrir-la mitjançant **concurs de trasllat.**

Posicionament de la JPAS

Els dos sindicats que tenen la responsabilitat de dinamitzar la JPTGAS i de garantir el debat, van enviar el juny a la Gerència una proposta conjunta en nom dels dos sindicats. Tanmateix, **no van convocar cap plenari** per definir entre els i les representants de la Junta una proposta conjunta en nom de l'òrgan. No ha estat fins a l'octubre, després de la primera reunió de negociació i, a instàncies de La Intersindical, que s'ha convocat un plenari.

Malgrat segueix en marxa la seva dinàmica de deslegitimació de la JPTGAS, des de la Intersindical continuem reclamant el debat en si de la Junta i l'elaboració de propostes per part de l'òrgan de representació del PTGAS funcionari. Així com que assumeixi el lideratge que pertoca a aquest òrgan i un rol principal en la negociació de les condicions laborals del PTGAS-F.

LOSU i Pla de xoc

El Departament de Recerca i Universitats destinarà 65 milions d'euros en tres anys per a la creació de places de professorat a temps complet i per millorar les plantilles de **personal tècnic**, de gestió i d'administració i serveis. 5 milions aniran destinats al PTGAS aquest 2023.

A la darrera reunió, el passat mes de setembre, la vicegerència ens va informar que aquest any la **UPF rebrà la part corresponent, 392.000** (el 7,5% del total destinat a les Universitats) per garantir la **"tecnificació" de la plantilla.**

Des de la Intersindical vam reclamar que es destinessin aquests diners a la implementació de l'Acord de Nivells Mínims en primer terme.

Pel que a la tecnificació, des de La Intersindical considerem que aquesta ha afectat el conjunt de la plantilla, atès que les funcions de tots els llocs de treball han evolucionat al

llarg dels anys, principalment arran de la incorporació de la e-administració. L'aprenentatge constant de la plantilla va permetre entre altres, garantir la qualitat de servei durant la pandèmia i permet quotidianament prestar un servei de qualitat a l'usuari intern i extern, malgrat la pressió creixent de les plantilles i el nombre de baixes que ens afecten.

Reclamem, doncs, que es recompensi aquesta dedicació de la plantilla, malgrat un context advers. Recompensar el bagatge de tota la plantilla és el millor exercici de prevenció de riscos laborals i de *burnout* (síndrome d'esgotament professional).

Alhora vam demanar que s'activi la negociació de la **carrera horitzontal**, tal com planteja la LOSU. I anteriorment altra normativa.

A banda dels diners destinats a la "tecnificació", el Pla de Xoc especifica que cal dotar-se d'una Unitat d'Igualtat i Diversitat conformada per un/una cap d'unitat i dos/dues tècniques .

Acord de nivells mínims

En coherència amb el que hem argumentat en l'apartat del "LOSU (Llei Orgànica Sistema Universitari) i Pla de Xoc", i atès que aquest tema no consta des de fa més d'un any en l'ordre del dia de les convocatòries de la JPTGAS-Gerència, des de la Intersindical, vam tornar a **demanar la represa de la negociació** al més aviat possible per aplicar amb urgència aquest Acord. Aspectes del qual s'estan implementant unilateralment i parcialment en l'escala tècnica.

Atès que la Gerència vol negociar primer la Borsa de Treball temporal del PTGAS funcionari, vam demanar que **es reprengui la negociació de l'Acord de Nivells Mínims a partir del mes de novembre. Proposta que Gerència va agendar.**

Altres Informacions

Processos d'oposicions de nou ingrés

Enguany s'acaba el llarg procés d'estabilització. A partir del 2024 hi haurà processos d'oposicions de nou ingrés cada any, alternant els subgrups C1 (anys parells) i els A2 (anys senars) i entremig les escales de bibliotecaris i el subgrup C2.

Novetat en els permisos de conciliació de la vida familiar



L'aprovació del **Reial decret llei 5/2023 de 28 de juny** de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i les persones cuidadores; i execució i compliment del Dret de la Unió Europea introdueix canvis pel que fa a permisos que afecten tant a l'EBEP com l'Estatut dels Treballadors.

Estatut dels treballadors	EBEP (funcionariat)
15 dies Quinze dies naturals de permís retribuït en cas de registre de parella de fet . Abans només es contemplava en cas de matrimoni.	15 dies Quinze dies naturals de permís retribuït en cas de registre de parella de fet . Abans només es contemplava en cas de matrimoni.
Cinc dies de permís retribuït per accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. S'amplia de 2 dies a 5 dies.	5 dies Cinc dies de permís retribuït per accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. S'amplia de 2 dies a 5 dies.
4 dies Un màxim de quatre dies anuals de treball que poden ser gaudits per hores a causa de força major urgent relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.	4 dies Un màxim de quatre dies anuals de treball que poden ser gaudits per hores a causa de força major urgent relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
El període d'excedència per a la cura del cònjuge s'amplia a la parella de fet i els seus familiars fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.	Quan es tracti de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. En el cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.
8 setmanes Permis de vuit setmanes contínues o discontinues per a la cura de fill, filla o menor fins que aquest tingui vuit anys, conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin. Podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial.	8 setmanes Permis de vuit setmanes contínues o discontinues per a la cura de fill, filla o menor fins que aquest tingui vuit anys, conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin. Podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial.