

ACTA de la reunió ordinària de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral

Núm.: ordinària 92 VI CU

Data: 31 de gener de 2019

Hora: 11:00h

Lloc: sala d'actes de la Direcció General de Funció Pública (c/ Rivadeneyra, 6, 2n pis, Barcelona)

Hi assisteixen:

Per part de l'Administració:

Joan Núñez Abril, DG de Funció Pública
Mercè Domènech Fabregat, DG de Funció Pública
Lourdes Gines Santolaria, Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública
Clàudia de Balle Comas, Departament de Vicepresidència i d'Economia i Hisenda
Montserrat Lasso Sabaté, del Departament de Justícia
Maria Lourdes Llorente Sendra, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Manuel Juan Bellmunt, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Maria Teresa Jiménez Antón, Departament de Presidència
Joana Augé Hien, Departament d'Ensenyament
Àngela Martín Pérez, Departament de Territori i Sostenibilitat
Consol González Cerezales, Departament d'Interior
Joan Carles Cordón Bofill, Departament de Salut
Ferran Tosca León, Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació
Alicia Blázquez Martínez, Departament de Cultura
Joaquim Rico Romero, Departament d'Empresa i Coneixement
Carles Méndez Bota, Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència

Per la part social:

José Manuel Ruiz Fernández, UGT
Cristina García Fernández, UGT
Javier Hernández, UGT
Elisa Grados, UGT
Àngela Rodríguez Albertos, UGT
Pilar Hernández Núñez, UGT
Jordi Ódena Bertran, UGT

Diego R. Martínez Boronat, CCOO
Conxita Mañé Armenteros, CCOO

Anaís López López, IAC
José Corvo Pacheco, IAC

Moderador: Joan Núñez Abril

Secretària: Magda Luelmo Urones

Desenvolupament de la sessió:

1. Lectura i aprovació de l'acta ordinària núm. 91, de 25 d'octubre de 2018

Es passa a signar l'acta, que és degudament formalitzada.

2. Aclariment del punt 6 de la CIVE de 30.11.2012, sobre la interpretació del darrer paràgraf de l'article 46, a petició de la UGT

UGT exposa que l'últim paràgraf de l'article 46 del VI Conveni fa referència a dies de lleure que no són vacances. Informa que el conveni de l'ICASS preveu 7 dies de lleure per Setmana Santa i 7 per Nadal i

el conveni de Justícia Juvenil té un lleure de 6 dies, que tampoc descompta de la jornada, i per tant s'està parlant d'una distribució més favorable de la jornada anual. En aquest sentit, i tal com diu el conveni, es tracta d'un dret col·lectiu.

CCOO manifesta que a la reunió de novembre de 2012 ja es va tractar aquest assumpte i es va acordar que els dies de lleure dels col·lectius afectats no tenen el tractament de vacances encara que figurin en aquest article i que, per tant, representen una millor distribució de la jornada anual.

UGT demana a l'Administració que deixi clar que es tracta d'una millora de la distribució de la jornada i no de dies de vacances.

L'Administració diu que aquesta qüestió ja es va tractar en la CIVE de 30.11.2012 i l'acord es va referir a que l'assumpte fos tractat amb el departament afectat i informar de la resolució al sindicat sol·licitant, sense haver de portar de nou el tema a la CIVE.

La representant del Departament de TSF no considera que aquest tema s'hagi de tornar a tractar, ja que des del 2012 no li consta que hi hagi hagut cap incidència sobre això.

L'Administració es reafirma en el que consta a l'acta de la CIVE de 30.11.2012 i en els correus electrònics que es van enviar posteriorment sobre aquest assumpte al departament i a UGT en els quals es determina que "queden afectats per la suspensió de l'article 8.3 del RDL 20/2012, els dies de lleure que computen com a treball efectiu (que descompten de les 1633 hores igual que els dies d'assumptes personals). En aquest sentit, queda en suspens la condició més beneficiosa d'aquells col·lectius que abans de 1989 (data d'entrada en vigor del conveni ICASS) tenien aquests dies de lleure dins el còmput anual de la jornada. No queden afectats els dies de lleure que no consten al calendari com a temps de treball efectiu perquè entenem que seria un supòsit de distribució irregular de la jornada".

IAC manifesta que en aquella reunió hi va haver un acord quant a la interpretació i demana que es respecti i que es mantingui el criteri de que aquests dies no impliquen més vacances.

L'Administració reitera el que consta a l'acta de la CIVE de 2012.

3. Creació d'un grup de treball per a la preparació de temaris, a petició de la UGT

UGT vol saber si es farà un grup de treball per preparar els temaris de les 4 categories transversals i si quedaran distribuïts en un temari general i un d'específic. Recorda que hi ha diversos acords de la CIVE, dels últims 10 anys, sobre la creació d'un grup de treball per acordar els temaris.

L'Administració respon que no creu necessari crear un grup de treball. Quan es tinguin elaborats els temaris, amb participació dels departaments afectats, se n'informarà a la part social i d'acord amb el que disposa el conveni es portarà a la CIVE per a la seva aprovació. Pel que fa als corresponents a categories departamentals, han de ser aprovats pel departament amb el seu comitè intercentres i ratificats per la CIVE.

UGT mostra la seva conformitat.

La representant del Departament de TSF qüestiona què passaria si s'encalla la negociació i no s'acorden els temaris en els departaments.

L'Administració respon que, si s'escau, es pot demanar la intervenció de la CIVE. No obstant, atès que Funció Pública ha d'emetre informe perceptiu de les convocatòries, s'intentarà coordinar i homogeneïtzar els temaris proposats pels departaments.

UGT recorda que hi ha moltes actes que diuen que es faria un grup de treball de preparació de temaris.

L'Administració considera que és més eficaç posar els temes en comú un cop es tingui elaborada la proposta, sense necessitat de crear un grup de treball.

4. Categories sense certificat de professionalitat (tractat a la CIVE de 25/05/2017), a petició de la UGT

UGT vol saber quines serien les categories que no tenen certificat de professionalitat per les quals es podria gestionar la selecció per concurs de mèrits.

L'Administració respon que el criteri per a la selecció és el de mèrit i capacitat i, per tant, es farà concurs/oposició.

UGT, atesa la decisió de l'Administració d'excloure dels òrgans de selecció als representants del treballadors, demana que es compleixi el compromís de facilitar les formes de col·laboració dels representats sindicals en els processos selectius. Considera que els sindicats han de participar i col·laborar en les convocatòries, com a representants dels treballadors.

L'Administració respon que d'acord amb l'EBEP, els representants sindicals no poden formar part dels òrgans de selecció i en aquest sentit s'ha pronunciat la Sentència sobre un recurs interposat en relació a un recent procediment de selecció. Sí es pot admetre altres formes de col·laboració.

UGT manifesta el seu desacord.

5. Tractament del premi de dies addicionals de vacances per antiguitat en cas d'incapacitat temporal (tractat a la CIVE de 25/05/2017), a petició de la UGT

UGT recorda que quan es va parlar d'aquest assumpte es va dir que els dies addicionals per premi d'antiguitat tenen el mateix tractament que els dies de vacances. Amb alguna variació, ja que els dies de vacances de premi sí que descompten de la jornada, ja que si no, es tractaria d'un permís recuperable i no de dies de vacances. Per tant, a la jornada anual del treballador (1633) cal descomptar-li els dies addicionals de premi per antiguitat. Diu que els departaments ho tenen en compte a l'hora de fer els calendaris laborals, i per tant d'aquest tema no s'ha presentat conflicte, de moment. Considera que són com dies de vacances a tots els efectes: liquidació de contractes, interrupció de vacances per baixa IT, ...

L'Administració corrobora que els dies addicionals de vacances tenen el mateix tractament que els dies de vacances, tal com consta a l'acta de maig de 2017.

Tothom està d'acord.

6. Expedients disciplinaris i Llei de Protecció de Dades (tractat a la CIVE de 26/10/2017)

UGT manifesta que hi va haver un problema amb un treballador que, aollint-se a la llei de protecció de dades, va decidir que no volia que el seu expedient es comunicués als seus representants. Això va provocar una col·lisió entre el dret del treballador i el dret sindical.

Defensa que els representants dels treballadors han de tenir el dret a ser informats per tal de poder emetre el plec de descàrrecs.

L'Administració informa que l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, amb data 11 de gener de 2019, ha emès un dictamen sobre l'obligació de donar compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva que determina que l'obligació prevista a l'article 118.1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, constitueix una base legítima del tractament de les dades dels empleats públics sotmesos al seu àmbit d'aplicació, consistent en la comunicació de les dades estrictament necessàries per a posar en coneixement dels òrgans de representació col·lectiva la incoació i el resultat dels expedients disciplinaris per la comissió de les infraccions previstes en aquella norma. Per tant el conveni ha de considerar-se base legítima i aquest criteri seria també aplicable als expedients disciplinaris incoats al personal laboral.

Diu que farà arribar aquest dictamen als assistents i, si hi hagués alguna cosa que no estigués clara, es demanaria aclariment a l'Agència.

UGT diu que ho analitzarà però reitera que, en els cas d'expedient disciplinari, sense tenir coneixement dels fets, no es pot fer plec de descàrrec.

7. Interpretació de l'article 47.i del Conveni, sobre l'antelació amb que cal sol·licitar els permisos d'assumptes personals, a petició de la UGT

UGT informa que un servei territorial del Departament de TSF ha donat ordre que els dies d'assumptes personals es demanin amb 15 i fins a 18 dies d'antelació. Tenint en compte que aquest requisit no està previst a cap normativa, demana que s'aclareixi aquest punt.

L'Administració respon que això no es un tema d'interpretació sinó que respon a les necessitats de tenir coberta la prestació de serveis d'un centre concret. Cal tenir en compte que les necessitats del servei, sobretot en categories finalistes, fan recomanable preveure amb antelació els permisos del personal. Es tracta de garantir el servei.

La representant del Departament de TSF diu que aquest tema s'està parlant amb els sindicats en el si del departament i, per tant, no està tancat. Avui hi ha reunió amb els directors i s'està acabant de perfilar quin termini es requereix.

L'Administració manifesta que si encara s'està parlant al Departament, la CIVE no es pot pronunciar.

UGT defensa que no es pot establir cap termini ja que això provocaria indefensió per part dels treballadors.

IAC diu que aquest tema està afectant a personal de residències de gent gran. Està totalment en desacord de la instrucció que s'ha passat per escrit. El servei territorial es justifica en la manca de personal, però això no hauria d'afectar a la interpretació dels assumptes personals ni a que s'hagin de demanar amb un termini de 15 dies.

La representant del Departament de TSF diu que a mossos també hi ha un termini de 10 dies per una qüestió de necessitat de preveure i garantir el servei. Cal tenir una certa potestat. Reitera que aquest tema no està tancat.

CCOO entén que la prestació del servei s'ha de garantir per sobre de tot, però la falta de personal no hauria d'afectar. Els dies d'assumptes personals no han de tenir el tractament de dies de vacances, que s'han de planificar amb antelació. Un dia d'assumpte personal no es pot preveure 15 dies abans, doncs això pervertiria la finalitat del permís. Entén que la falta de personal no pot condicionar la petició i atorgament dels dies de permís que en moltes ocasions obeeixen a necessitats sobrevingudes.

UGT diu que aquest tema també afecta al personal de centres de menors. Els va arribar un correu en què es deia que s'havien de demanar els dies d'assumptes personals amb 20 dies d'antelació. Actualment s'estan denegant assumptes personals demanats amb 8-10 dies d'antelació.

L'Administració reitera que és un tema que no està tancat i puntualitza que en els darrers anys no hi ha hagut cap problema amb els dies de lleure. Qüestiona si obligar a l'administració a fixar un criteri és la millor opció. Està d'acord en que no s'haurien de justificar, però també en que l'Administració ha de poder decidir si els autoritza o no, atenent a les necessitats dels serveis.

UGT té clar que els dies d'assumptes personals estan supeditats a les necessitats del servei, que l'administració té 15 dies per respondre i que el silenci és desestimatori, a diferència de l'Administració General de l'Estat, on són 10 dies per contestar i el silenci es estimatori. però també té clar que no hi ha cap normativa que digui que s'han de demanar amb un termini determinat.

8. Petició de la CIVE a la Comissió Negociadora del VI Conveni, per a que es reuneixi i aprovi les taules salarials per a l'any 2019, a petició de la UGT

UGT manifesta que no s'ha seguit el procediment correcte doncs la Mesa General no pot negociar l'increment retributiu, altra cosa és que les organitzacions sindicals en l'àmbit del conveni respectin l'acordat per ells mateixos en la Mesa General. L'increment del personal laboral es fa i es publica en els pressupostos com a increment de la massa salarial per al personal laboral. Manté que un increment retributiu modifica més de 10 articles del conveni i per tant té una afectació massiva sobre el conveni. Cada any es ratifica l'acord de la Mesa General, i es signa el mateix increment retributiu en la Comissió Negociadora del Conveni perquè coincideixen els mateixos sindicats i les mateixes majories per fer-ho. Podria passar que tota la part social del conveni no tingués cap representació en la Mesa General per ser sindicats diferents en ambdós àmbits, i que la Comissió Negociadora del Conveni volgués fer una distribució diferent. La clau és que els pressupostos mai publiquen l'increment retributiu del personal laboral, sinó l'increment de la massa salarial.

El que s'ha fet aquest any és excepcional, i es va fer d'aquesta manera per poder cobrar a la nòmina del gener l'increment retributiu. L'única cosa que vol deixar clar, és que en cap cas vol renunciar a aquesta prerrogativa anual de negociació i que per això ha demanat, com cada any, que tots els articles de caràcter econòmic es modifiquin formalment on correspon, i a tal efecte demana la signatura de la modificació dels articles de caire econòmic.

L'Administració respon que la llei de pressupostos estableix el marc per entrar a negociar, fixant un límit màxim d'increment que després cal portar als òrgans respectius de negociació. Aquest any, com a excepció, la negociació s'ha portat a terme a terme a la Mesa General de l'Empleat Públic on s'ha negociat i aprovat l'increment salarial per al personal laboral per a l'any 2019. Per tant, s'ha aprovat en un àmbit superior en el què està inclòs el personal laboral. No obstant, és necessari donar publicitat de les taules mitjançant el REGCON i s'han de tramitar signades.

IAC manifesta que l'acord de la Mesa General en relació a l'increment retributiu del personal laboral ha de ratificar-se a la Comissió Negociadora, i a part cal negociar el repartiment del fons addicional.

L'Administració diu que no es pot renegociar a la CIVE el que una mesa d'àmbit superior ja ha negociat.

CCOO manifesta que quan la MEPAG va arribar a l'acord d'increment, els sindicats es van mostrar conformes, excepcionalment per la situació d'urgència, per no endarrerir les nòmines del personal laboral. Considera que la Comissió Negociadora té unes atribucions i que els àmbits de cada mesa s'han de respectar.

UGT corrobora que hi ha hagut una excepcionalitat però que cal respectar les atribucions de cada òrgan.

9. Procediment d'aplicació de l'increment retributiu del personal laboral, tant de l'Administració de la Generalitat com del seu Sector Públic, a petició de la UGT

UGT diu que el personal laboral del Sector Públic de la Generalitat no està inclòs dins l'àmbit d'aplicació de la Mesa General i que no té constància de cap negociació en cap ens del sector públic, la qual cosa és absolutament irregular. Si el sector públic està fora de la Mesa General costa d'entendre perquè se'ls aplica directament els acords de la Mesa General sense cap negociació, com ha estat el cas d'aquest any i el passat.

L'Administració corrobora que el sector públic no està dins l'àmbit de la Mesa General ni de la CIVE però les entitats del sector públic queden habilitades per negociar en el seu propi àmbit l'increment salarial per aplicació del Decret Llei 3/2019, de 22 de gener, sobre l'increment retributiu i la recuperació parcial de l'import de la paga extraordinària de l'any 2013 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya.

10. Creació d'una comissió paritària o grup de treball per a la revisió d'actes de la CIVE per analitzar si manca reflectir algun acord en el Registre d'Acords de la CIVE, a petició de la UGT

L'Administració creu que no és necessari crear una comissió paritària o grup de treball per aquest assumpte. Proposa fer un buidatge i incorporar al registre els acords que faltin.

UGT exposa algun exemple d'acords de la CIVE que no figuren al registre. Llegeix un de l'acta 53. Diu que en té 28 casos.

L'Administració demana que els hi envïin i que ho revisaran per incorporar els acords que faltin al registre. Per aquesta part també s'està revisant actes i acords.

CCOO pregunta si es podria crear un núvol per compartir totes les actes de la CIVE.

UGT manifesta que no està d'acord en la creació d'aquest núvol.

L'Administració diu que primer s'hauria de posar d'acord en aquest punt la part social.

11. Creació d'una borsa de treball per al personal amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual (DIL), a petició de l'Administració

L'Administració proposa crear una borsa de treball per cobrir llocs vacants reservats a persones amb discapacitat intel·lectual en la qual s'incloguin els candidats i candidates que van superar el darrer procés selectiu de places adreçades a persones amb dificultat d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual però no van obtenir lloc. Es tracta d'una borsa de treball pionera a totes les administracions públiques.

Aquest darrer procés selectiu es va tancar el passat mes d'octubre amb la contractació de 24 persones amb dificultats especials d'inserció laboral. Van superar el procés un total de 126 aspirants. Els 24 que van obtenir la millor puntuació van ocupar els llocs convocats, mentre que la resta passarien a integrar la borsa de treball per poder ser contractats amb caràcter temporal si es produeix alguna vacant.

UGT felicita a l'Administració catalana per fer una borsa de treball d'aquest col·lectiu i per ser l'única autonomia que ho ha fet. També deixa palès que hi ha hagut una manca de representació sindical durant el procés.

CCOO pregunta com es tractarà, per garantir la transparència, la publicitat d'aquesta borsa.

Queda aprovada la proposta de creació de la borsa de treball. Respecte al funcionament, l'Administració analitzarà quin tipus de publicitat caldrà donar en vista a la transparència i, si cal, es demanarà el parer de l'assessoria jurídica per garantir un equilibri entre la publicitat i la privacitat.

12. Petició del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència per aplicar la normativa general d'indemnitzacions al personal laboral de la Generalitat provinent de l'antic Patronat Català Pro Europa que actualment presta serveis a la Delegació del Govern davant la UE

El representant del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència diu que la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal va autoritzar el passat mes de novembre a negociar amb la representació sindical del Departament la aplicació de la normativa general d'indemnitzacions al personal laboral de la Generalitat provinent de l'antic Patronat Català Pro Europa que presta serveis a la Delegació del Govern davant la Unió Europea.

Atès que el Departament no disposa de representació sindical es proposa acordar a la CIVE l'equiparació de poder adquisitiu dels 7 treballadors afectats aplicant la normativa general d'indemnitzacions amb els coeficients que la CRDP va acordar per al personal funcionari.

UGT mostra el seu acord.

CCOO mostra el seu acord.

IAC qüestiona si a aquest personal se li podia haver aplicat l'article 55 del Conveni.

El representant del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència respon que no es tracta d'un complement salarial i, per tant, no pot ser d'aplicació aquest article. Entén que existeix un greuge comparatiu amb els treballadors funcionaris que presten serveis a Brussel·les, i que ara es pretén equiparar personal funcionari i laboral.

Tothom està d'acord.

13. Afectació de l'article 54 del Conveni Únic sobre jubilació forçosa, per aplicació del Reial Decret-Llei 28/2018, de 28 de desembre, per a la revaloració de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació, a petició de l'Administració

L'Administració informa que la Disposició Addicional 10a del Reial Decret-Llei 28/2018 permet de nou que els convenis estableixin clàusules de jubilació forçosa. Aquest apartat del conveni va declarar-se nul amb la reforma laboral de l'any 2012 i ara cal interpretar si aquest Decret implica l'aixecament de la nul·litat i si cal portar-ho a la Comissió Negociadora.

UGT considera que hi ha d'haver un acord sobre aquesta qüestió.

CCOO, també considera que cal un acord.

14. Interpretació de l'article 15.5 del VI Conveni, a petició de la UGT

UGT diu que aquest article s'ha interpretat varies vegades a la CIVE i en totes s'ha dit el mateix.

L'Administració respon que amb posterioritat a les interpretacions de la CIVE, el TSJC ha dictat la Sentència 3109/2010, que contradiu les interpretacions i es pronuncia en el sentit que la garantia econòmica ve referida exclusivament a la comparació entre la retribució del treball ordinari en l'anterior lloc de treball i en l'assignat en mobilitat funcional, excloent les retribucions vinculades al desenvolupament de l'activitat laboral en especials condicions o circumstàncies.

La representant del Departament de TSF diu que hi ha una altra sentència més recent, del 2016, sobre aquesta qüestió.

UGT manifesta que s'està parlant del complement que ha de representar la diferència retributiva, i per tant, de quins complements i plusos s'agafen per calcular aquesta diferència. Afirmar que en les 2 últimes

CIVE les parts han fet la mateixa interpretació i que costa entendre que una part ara digui que ha canviat la seva interpretació. A la CIVE número 19 consta la interpretació que fa l'administració, i la UGT vol fer constar que accepta aquesta interpretació. Aquesta diferència es calcularia sobre els conceptes retributius que es cobrarien en una situació de baixa, és a dir, no les hores nocturnes ni les hores en diumenge i festius. Afegeix que pel fet que hi hagin 2 sentències, de les quals desconeix el seu contingut, no es pot acceptar un canvi de criteri. Vol que s'arribi a un acord.

CCOO ratifica el que ja es va dir: s'hauria de cobrar el mateix que es cobra quan s'està de baixa. Proposa que, un cop tothom tingui la sentència, s'analitzi i es torni a tractar.

L'Administració manifesta que analitzarà la sentència de 2016 i en tornem a parlar.

15. Informació de les hores extraordinàries corresponents al 4rt trimestre de 2018

Tothom es dona per informat, d'acord amb l'article 43.7 del VI Conveni, de les hores extraordinàries corresponents al quart trimestre de 2018.

CCOO entén que es puguin donar situacions extraordinàries però el que no es pot acceptar és que hi hagi algun departament que acumuli més de 23.000 hores extraordinàries durant l'any 2018. Cal tendir a minimitzar-les.

16. Torn obert de paraules

CCOO diu que a l'acta número 91 de la CIVE queda constància que la IAC volia conèixer l'oferta de places PESCO per departaments. L'Administració va dir que cada departament dins l'àmbit del seu comitè intercentres havia de facilitar aquesta informació. Demana tenir ja la distribució per departaments del PESCO.

L'Administració informa que justament ahir es va fer una reunió amb tots els departaments per parlar dels concursos de canvi de destinació i es va reiterar la petició de que han de donar informació als seus comitès sobre les places del PESCO. Cal tenir en compte però que pot haver una variació en el nombre de places incloses a la oferta i les que surtin a selecció atenent a la resolució dels concursos de canvi de destinació. Per això, s'ha previst una adaptació, si s'escau, de l'oferta. És un procés que s'està coordinant amb tots els departaments. La previsió és que es convoquin els concursos de canvi de destinació abans del mes de juny. Cal tenir en compte que la resolució els mateixos pot trigar més d'un any.

CCOO demana que es faci una reunió per tractar aquest tema, exclusivament.

UGT, d'altra banda, manifesta que en una acta de la CIVE es fa una interpretació de l'article 49.1.1 del Conveni i, realment, el que consta és que s'arriba un acord en relació a tot l'article 49. El que es va tractar és sobre l'excedència voluntària, i l'acord, si és sobre tot l'article 49 delimita l'excedència forçosa sense cap motiu.

L'Administració diu que revisarà l'acta.

UGT planteja que el permís de paternitat es pot demanar després del de maternitat quan es tracta de família monoparental. S'ha ampliat el termini 1 setmana més, però no s'està aplicant i s'estan donant 4 setmanes, d'acord amb la Llei de Conciliació, en lloc d'aplicar la nova normativa, que estableix 5 setmanes.

L'Administració diu que revisarà aquest assumpte.

A les 13:15 hores s'aixeca la reunió, de la qual, com a secretària, estenc aquesta acta.

