



# el COCO Ter

## ACORD PRESSUPOSTOS 2018

En la Mesa General de Negociació del 16 de juliol, vàrem arribar a uns primers acords en aquelles matèries que l'acord signat a Madrid el 9 de març pels sindicats, entre ells CCOO i l'estat, permetien a les administracions negociar amb les seves seccions sindicals la millora d'algunes condicions de treball. Pel que fa a l'Ajuntament de Girona, hem arribat als següents acords:

### JORNADA DE 35 HORES

Es restaura la jornada ordinària de 35 hores a partir del dia 1 d'agost. Les persones que van declarar en el seu moment fer el curs telemàtic, continuaran fent les 35 hores i no caldrà que recuperin les dues hores i mitja que porten fent de menys des del dia 1 de març. És a dir, el curs no es farà.

### INCREMENT SALARIAL

En la nòmina de setembre es veurà reflectit un increment salarial de l'1,75% en tots els conceptes de la nòmina. Es preveu que també s'abonin els endarreriments (que seran de l'1,5% entre gener i juny i de l'1,75% a partir de juliol). L'Ajuntament també ha acceptat pagar

el 0,30% adicional, però estem negociant com es farà efectiu. L'Ajuntament va proposar sumar-lo a l'increment salarial, mentre que des de CCOO volem que el pagui de manera lineal (posant-lo a la paga de setembre). Tot i que l'Ajuntament, des de l'Oficina de Comunicació deia que el 0,30% seria percentual i no lineal, el cert és que encara no s'ha arribat a cap pacte. Des de CCOO entenem que el pagament lineal d'aquest import és el més just.

### BAIXES AL 100%

Les baixes per incapacitat temporal passaran a pagar-se el 100% en tots els casos i des del primer dia, tal com ho teníem abans de les retallades. Restem pendents que l'Ajuntament ens comuniqui a partir de quin dia s'aplicarà. Quan ho sapiguem, us informarem.

### ALTRES

Entre la resta de propostes presentades per CCOO està la de recuperació del calendari que teníem abans de les retallades, els dies d'assumptes personals, els dies indisposats, etcètera, de les quals encara no hem arribat a acords totals.

## TRIENNIS

Per decisió unilateral de l'Ajuntament, des del 2012 els nous triennis es paguen en funció de la categoria que es té en el moment de meritars-los. Això contradiu l'article 20 de l'Acord/Conveni en el seu punt b estableix que en cas de canvi de grup o subgrup superior, els triennis que es meriten seran d'aquest grup superior, i els triennis anteriors passaran a ser d'aquest grup superior.

Ara, també unilateralment, l'Ajuntament ha anunciat que els triennis anteriors a 2012 es pagaran en funció de la categoria que es tenia en el moment de meritars-los. Aquesta decisió unilateral implicarà un recàlcul de les antiguitats i que en cas de materialitzar-se, significaria una disminució salarial que afectaria totes les persones que hagin canviat de grup abans del 2012.

Des de CCOO hem fet propostes alternatives per tal que aquest recàlcul no impliqui una pèrdua de poder adquisitiu per a ningú. Fins ara, totes les propostes fetes per CCOO han estat rebutjades

En declaracions a Televisió de Girona, l'alcaldesa Marta Madrenas va dir que compartia al 100% les nostres reivindicacions. Restem a l'espera que aquesta "voluntat de casar la voluntat amb la legalitat" de la qual parlava l'alcaldesa, es materialitzi. Desitgem que aquestes declaracions no fossin postureig, i que la voluntat política de l'Ajuntament sigui la de no aplicar cap descompte en la nòmina.

Tanmateix, en cas de produir-se alguna minoració en la nòmina, ja tenim els instruments necessaris a punt perquè CCOO presenti una demanda col·lectiva.

## CONCENTRACIÓ 29 DE JUNY



El divendres 29 de juny vàrem fer una concentració de protesta contra les retallades i incompliments de l'Acord/Conveni que l'Ajuntament ens havia anunciat.

La protesta va ser tot un èxit de participació, ja que gent molt diversa de diferents àrees va fer sonar xiulets, cassoles i petards per fer veure el descontentament de les

treballadores i treballadors envers la política de personal.

La concentració també va tenir una excel·lent cobertura mediàtica al [Diari de Girona](#), [Vilaweb](#), [El PuntAvui](#) i [TVGirona](#) (a partir del minut 11 aproximadament).

No ens arronsarem davant informes jurídics i econòmics, sota els quals s'escuden els responsables del Consistori. Volem que els diferents conflictes es resolguin amb solucions polítiques.

De moment restem a l'espera de veure com avancen les negociacions. Sabem que la concentració ha servit per molt, però veurem fins a quin punt arribem. En tot cas, les continuarem si no se'ns respecten els nostres drets.

## JUBILACIONS ANTICIPADES

L'Ajuntament ens va informar de manera sorprenent no pagaria els imports per jubilació anticipada previstos en l'Article 46, emparant-se en una sentència del Tribunal Suprem, que diu que els premis per jubilació als funcionaris suposen una alteració del règim retributiu, que no tenen cobertura legal.

Aquesta sentència només afecta a l'Ajuntament d'Icod de los Vinos i no crea jurisprudència, per tant, no és d'aplicació a l'Ajuntament. En tot cas, la

sentència només es refereix al personal funcionari.

Des de CCOO no compartim ni la sentència, ni la gestió de l'Ajuntament que ha derivat en un problema que s'ha buscat ell mateix. No obstant això, i de cara a poder mantenir aquest incentiu, hem presentat i estem treballant en un nou redactat de l'article que no pugui ser tombat per una possible jurisprudència i que mantingui el cobrament de la jubilació anticipada.

Ara mateix, treballem per tal que es facin efectives les que ja s'han sol·licitat i les

que toqui pagar de cara l'any vinent i posteriors. Se'ns ha comunicat que ja s'ha informat positivament del cobrament de la primera prevista per aquest any, però és incert què passarà amb la resta, tot i que entenem que els informes han d'anar en el mateix sentit.

Des de CCOO, creiem que cal rejuvenir, renovar i consolidar la plantilla de l'Ajuntament, i perquè això sigui possible, cal posar el màxim de facilitats a les persones que desitgen jubilar-se.

## PATERNITAT: 5 SETMANES

El 5 de juliol va entrar en vigor l'ampliació del permís de paternitat fins a la cinquena setmana, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon.

El gaudiment del permís durant les primeres 4 setmanes serà obligatòriament ininterromput, mentre que la cinquena setmana de permís es podrà gaudir de forma successiva a les 4 primeres setmanes, o bé en un nou període independent dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill o filla, la resolució judicial o decisió administrativa corresponent.

En cas de no fer-se de manera consecutiva, aquesta cinquena setmana s'haurà de fer en un període que haurà de ser acordat prèviament entre l'administració i l'empleada o empleat.

És un dret intransferible en el supòsit de part. En els casos d'adopció o acolliment el dret correspondrà a un dels dos progenitors a la seva elecció.

Tot i que valorem positivament aquesta ampliació, és encara insuficient per la conciliació i corresponsabilitat entre homes i dones.

## EVASIÓ A L'AJUNTAMENT

D'un temps ençà s'està produint un fenomen que abans no era habitual i que ara ho és: moltes persones amb contracte fix marxen de l'Ajuntament. Aquest fenomen és transversal i afecta a totes les persones independentment del seu grup.

Des de CCOO ho atribuïm principalment al fet que els sous de l'Ajuntament de Girona són més baixos comparats amb el d'altres administracions. Ens hem trobat en el cas d'algunes persones que han marxat a altres administracions i que han acceptat una feina de categoria inferior perquè el sou és més elevat que el que cobraven en una categoria superior en aquest Ajuntament.

Però aquest no és l'únic motiu. Des de CCOO hem dit moltes vegades que cal implementar una carrera professional per donar perspectives de millora i motivació al personal, però de moment l'Ajuntament no n'ha volgut parlar. Tampoc ajuda que l'Ajuntament no estigui disposat a posar els diners necessaris per a la Valoració de Llocs de Treball. Les desigualtats salarials són molt altes i és necessari posar-hi una quantitat important de diners per solucionar-les.

També influeixen altres factors com el sistema que manté l'Ajuntament per a la mobilitat interna, que és discrecional i no per un concurs de mèrits, tal com ja fa anys que exigim i marca la llei.

Tampoc s'han posat en marxa els riscos psicosocials que serviren per corregir les condicions en què desenvolupem la feina, i que porten a una mala planificació dels caps i a una excessiva càrrega de treball entre d'altres factors.

Tampoc podem deixar de banda a les persones que tenen contractes precaris o de programes que l'Ajuntament els posa data de caducitat des del primer dia de contracte.

Tots aquests problemes, que ja anunciàvem en el nostre [informe de riscos psicosocials](#), són els que estan produint una fuga de personal jove i talentós, d'aquest Ajuntament.

## EVASIÓ A L'AJUNTAMENT

C  
O  
C  
O  
M  
E  
M

