



el

COCO Ter

DENÚNCIA INCOMPLIMENT VLT



La secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Girona ha interposat

una demanda contra l'Ajuntament per incompliment de l'acord de la VLT.

En la demanda presentada davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Girona, reclamem l'abonament del 8% que ens deuen corresponent al 2020 amb efectes retroactius (recordeu que només hem cobrat

el 2%) i el mínim del 10% pel 2021, que l'Ajuntament encara no ha pagat.

Conjuntament amb la via judicial, mantenim oberta la negociació amb l'Ajuntament perquè compleixi amb els mínims acordats.

Si l'Ajuntament creu que la VLT és l'eina necessària per ordenar les actuals diferències entre treballador/es i per posar els sous al mateix nivell respecte altres administracions, ha de complir els acords. Hem demanat que ens expliqui quina normativa ens denega el 10% pactat i no hem rebut cap resposta.

ESTABILITZACIÓ

En el marc de la Mesa General de la Funció Pública, CCOO ha signat un acord d'un pla de xoc per reduir la temporalitat (RDL 14/2021) que ja està en vigor. Trobareu tots els detalls en la fitxa sindical que trobareu a la [Porta del treball](#). Per consultar el text íntegre de l'acord, ho podeu fer en aquest [enllaç](#).

L'acord modifica l'EBEP i estableix que les places vacants únicament es podran cobrir un màxim de 3 anys i estableix un dret d'indemnització de 20 dies per any amb un màxim de 12 mensualitats.

S'obre un nou procés d'estabilització de places estructurals ocupades almenys els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020. La resolució dels processos selectius hauran de finalitzar abans de 31 de desembre de 2024. El sistema de selecció serà el concurs-oposició amb una valoració de la fase de concurs del 40%. Es valorarà majoritàriament l'experiència en el cos, escala o categoria. En aquests casos, per tenir dret a indemnització, serà obligatori participar en el procés de consolidació. Aquesta llei permet que es pugui formar part d'una borsa, malgrat no superar el procés.

Des de CCOO vam demanar a l'Ajuntament per registre d'entrada, que aturés les convocatòries i bases que estaven previstes de publicar per treure-les d'acord amb la nova normativa. L'Ajuntament ens ha contestat que només farà aquelles ja aprovades en Junta, que durant l'estiu comprovarà quines places es veuran afectades per la nova normativa i ha pres el compromís de parlar-ne en Mesa.

Sobre els mèrits, hem aconseguit eliminar la limitació del còmput que només valorava els cursos fets en els darrers 10 anys. CCOO considerem que si un màster o un títol universitari no tenen caducitat, tampoc ho pot tenir la resta de formació que hagi fet una persona en la seva vida.

PLA D'ACTUALITZACIÓ FÍSIC I NORMATIU DE LA POLICIA

En la MGN de 29 de juliol es va aprovar el pla d'actualització de la policia amb els vots favorables d'Intersindical, UGT, CSIF i SPL i l'abstenció de CCOO. Aquest pla permetrà al personal de la Policia reduir la seva jornada presencial 2,5 hores a canvi d'una formació on-line i exercici físic. Des de CCOO creiem que s'ha fet curt, amb presses i que tocava lluitar per les 37,5 efectives, com estem demanant per altres col·lectius. Per altra banda, el reglament planteja inseguretats

jurídica, com que a un treballador se li pugui descomptar part del sou si no supera una prova. Si aquestes proves no es fiscalitzen correctament per part dels funcionaris que les controlen, podrien generar prevaricació. No obstant això, ens hem abstenut perquè el personal de la Policia ho ha votat a favor. El Pla serà aprovat per decret d'Alcaldia. Des de CCOO vam demanar a la Mesa que s'apliqués a tothom. En cas contrari suposarà una discriminació, ja que generaria treballadors/es de primera i segona.

TELETREBALL

El Ple del dimarts 27 de juliol, va aprovar **definitivament** el reglament de teletreball de l'Ajuntament de Girona. El reglament es va aprovar de manera provisional el setembre passat i en el darrer Ple s'han resolt les esmenes presentades. S'ha aprofitat per adaptar alguns articles conforme a la legislació estatal que ha sortit de teletreball en aquests mesos.

Considerem que hi ha alguns punts d'aquest reglament que es queden curts i cal anar més enllà, però el mateix reglament estableix una revisió del text al cap de sis mesos de la seva entrada en vigor per poder fer modificacions, corregir i resoldre els possibles problemes que es produeixin quan

s'apliqui.

La idea és que es comenci a aplicar quan finalitzi la instrucció vigent de teletreball al 50%, que de moment està prevista fins al 30 de setembre.

El teletreball té caràcter voluntari i s'haurà de sol·licitar per registre d'entrada. La petició haurà d'anar adreçada al responsable de l'àrea i caldrà fer una proposta concreta sobre les jornades de teletreball en distribució mensual o setmanal, la franja obligatòria de connexió (un màxim d'un 30% podrà fer-se fora de la jornada) i indicarà el període de temps que vol fer teletreball. Trobareu el reglament en aquest [enllaç](#).

CONCURS DE TRASLLAT

L'Ajuntament va publicar les bases del concurs intern de trasllat per a la provisió de llocs de treball d'administratiu/ves. És cert que l'Ajuntament no té l'obligació de negociar-les, no obstant això, sempre demanem que ens les facin arribar abans de publicar-les per fer aportacions. Davant algunes queixes que ens vàreu fer arribar sobre la confecció de les bases, hem presentat un recurs de

reposició. Les bases no especifiquen si es manté o no la jornada individual de cada lloc. Tampoc s'estableix si es modifica o no el complement específic, cosa que obliga als interessats/des a informar-se a RH. Entenem també que les bases haurien de tenir en compte que laborals i funcionaris puguin accedir indistintament als llocs a cobrir. Esperem que les al·legacions es resolguin positivament i el procés faciliti la tant esperada mobilitat.

FLEXIBILITAT HORÀRIA



En la MGN de 2 de juliol, des de CCOO vam presentar una proposta de flexibilitat per assumptes propis recuperables de 30 hores trimestrals i de 80 hores trimestrals per a situacions familiars específiques. La proposta va ser rebutjada per l'Ajuntament, esgrimint que ja existeixen suficients mesures de conciliació. Nosaltres no hi estem d'acord i creiem que la flexibilitat i la conciliació en aquest Ajuntament té molt marge de millora.

Sobre la flexibilitat que es va aprovar per menstruació, l'Ajuntament ens va informar que havia ordenat la creació d'un codi d'incidència que el personal haurà de marcar quan deixi el lloc de treball per aquest motiu. Tot seguit, ens va informar que han aprofitat la

modificació del programa de marcatges perquè ara consideri temps no treballat, i per tant de caràcter recuperable, aquell que la persona treballadora ha d'abandonar el lloc de treball durant la seva jornada per una indisposició. Fins ara l'Ajuntament deixava que si el personal no es trobava bé a mig matí, per qualsevol motiu, pogués marxar sense haver de recuperar les hores.

És cert que l'Ajuntament sempre ha tingut la capacitat de poder reclamar aquestes hores, però mai s'ha arribat a un acord amb els sindicats en aquest sentit. Creiem que el mínim que tocava fer abans de treure aquestes hores era negociar un nou tipus d'indisposats, per hores per exemple, evitant perjudicar el personal. En aquest cas no hi ha hagut negociació, sinó que ens van informar de la situació amb els fets consumats. Tampoc s'ha informat a la plantilla sobre el canvi de criteri.

AGRESSIÓ I PSICOSOCIALS

Sobre l'agressió que han patit treballadors de Mas Xirgu, volem manifestar el nostre rebuig contundent sobre qualsevol situació de violència, especialment en l'àmbit de treball. Reclamem que l'Ajuntament apliqui les mesures necessàries per protegir al personal i que posi tots els tallafocs necessaris per evitar fets similars.

Un dels instruments que ens semblen imprescindibles per prevenir situacions que poden derivar en actituds violentes, és posar en marxa una **avaluació de riscos psicosocials** per a tot l'Ajuntament. Malgrat que portem anys i anys lluitant i reclamant la seva posada en marxa immeditada, sembla que podria licitar-se a la primavera de 2022. Tot i que li donem una lectura positiva al fet que es desencalli aquest tema, entenem també que el temps d'espera és molt llarg i que cal posar en marxa algun tipus de **protocol davant situacions d'assetjament**, ja que l'únic que existeix a l'Ajuntament és en casos d'assetjament sexual.

Finalment, volem transmetre una vegada més la nostra solidaritat a les persones afectades.

ROBA DE TREBALL



Des de CCOO ens hem queixat dels problemes que hi ha en l'entrega de la roba de treball. Aquest any per primera vegada es licitarà la roba de tot el personal (excepte la Policia Municipal) de manera conjunta. Aquest procés de licitació, que en principi ha de suposar una millora envers el sistema antic, s'allargarà uns mesos. Això suposa que les persones que havien de disposar de la roba d'estiu el dia 1 de maig no la tinguessin i haguessin de fer servir roba pròpia o d'anys anteriors en mal estat. Les noves incorporacions han hagut de veure com companys/es els cedien roba de treball vella per poder treballar.

Des de CCOO hem denunciat aquesta situació totalment precària i vam demanar per registre d'entrada a l'Ajuntament que mentre no es fes el procés de licitació, es pogués comprar d'urgència les peces de roba necessària que necessités el personal. Finalment es va acordar que a través dels caps es recollirien les peticions dels treballadors/es perquè poguessin tenir com a mínim una peça de roba nova per a poder treballar.

Per altra banda, des de CCOO hem presentat una proposta a Mesa perquè els sindicats, abans que es liciti la roba de treball, puguem dir la nostra, tenint en compte el que ens informen els treballadors/res sobre la qualitat, transpiració de les peces i altres.

IGUALTAT

S'ha constituït la Comissió d'Igualtat. La persona designada com a membre de CCOO és na Rosa Cano del Centre Cultural la Mercè. Pròximament s'enviarà un qüestionari a tot el personal i es faran algunes entrevistes selectives. L'Ajuntament i l'empresa Enginyeria Social, han començat a treballar en l'elaboració d'un Pla d'Igualtat entre dones i homes que es pugui implantar aviat. El qüestionari servirà per conèixer l'opinió de la plantilla sobre les polítiques d'igualtat d'oportunitats que es fan actualment.

EL 0,9%

Davant la impossibilitat d'aprovar pressupostos, en el darrer Ple, l'Ajuntament va aprovar el pagament del 0,9% d'increment salarial establert per l'estat aquest 2021, amb els 1,6 milions d'euros de romanents de tresoreria. Això suposarà gairebé mig milió.

Esperem que aquest increment es vegi reflectit en la nòmina quan més aviat millor i en rebre una complementària amb els endarreriments generats des de gener de 2021.

Malauradament no es va dir res de fer servir aquets romanents per pagar l'específic pendent de la VLT.