



federació serveis a la ciutadania
secció sindical Diputació de Barcelona

PROPOSTA SINDICAL
DE CCOO DIBA
PER A LA MILLORA DE LES
CONDICIONS DE TREBALL
DEL PERSONAL DE LA
DIPUTACIÓ DE BARCELONA

MANDAT 2019 – 2023

SUMARI DEL DOCUMENT

1. INCREMENTS RETRIBUTIUS (pàg.2)
2. CARRERA PROFESSIONAL (pàg.6)
3. PROMOCIÓ INTERNA VERTICAL (pàg.8)
4. SELECCIÓ I PROVISIÓ (pàg.10)
5. PERSONAL INTERÍ (pàg.12)
6. BORSES DE TREBALL (pàg.15)
7. OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA (pàg.18)
8. JORNADA I INCIDÈNCIES (pàg.20)
9. CONCILIACIÓ (pàg.21)
10. IGUALTAT DE GÈNERE (pàg.26)
11. MILLORA SOCIAL PER EDAT (pàg.29)
12. JUBILACIÓ (pàg.31)
13. MOBILITAT (pàg.33)
14. TELETREBALL (pàg.37)
15. FORMACIÓ (pàg.39)
16. PREVENCIÓ I SALUD LABORAL (pàg.41)
17. LA DIBA QUE VOLEM (pàg.45)
18. RESPONSABILITAT SOCIAL (RSC) (pàg.47)
19. LGTBI (pàg.49)
20. PROBLEMÀTIQUES QUE AFECTEN ALS COL·LECTIUS QUE TREBALLEN A RESPIR (pàg.50)
21. PROBLEMÀTIQUES QUE AFECTEN AL COL·LECTIU QUE TREBALLA A LA XARXA DE BIBLIOTEQUES MUNICIPALS (pàg.55)
22. PROBLEMÀTIQUES QUE AFECTEN ALS COL·LECTIUS QUE TREBALLA COM A XOFER DE CÀRREC ELECTE (pàg.57)
23. INTEGRACIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGT A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA (pàg.59)
24. PROBLEMÀTICA QUE AFECTA EL PERSONAL DE PARCS (pàg.60)
25. RECLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL DE PROTOCOL (pàg.61)



federació serveis a la ciutadania
secció sindical Diputació de Barcelona

1. INCREMENTS RETRIBUTIUS

En el cas de la Diputació, les retallades en forma de baixada de sou i congelació té l'origen en la política estatal, expressada als "decretazos" de 2010 i 2012 i a les posteriors Lleis anuals de Pressupostos. Això ha suposat en la darrera dècada un pèrdua adquisitiva de fins al 20 % en alguns casos.

Com a resultat de la pressió sindical i finalment de molts mesos de negociació i mobilitzacions, es va arribar a diversos acords:

- 29 de març de 2017 "Acuerdo para la mejora del empleo público".
- 9 de març de 2018 "II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de Trabajo"

Ambdós acords signats entre d'altres per CCOO (primer sindicat a la Funció Pública) contenen increments retributius generals significatius:

ANY	PART FIXA %	PART VARIABLE (PIB) %	TOTAL ANUAL	ACUMULAT PLURIANUAL
2017	1	-----	1	+ 1
2018	1,5	0,25	1,75	+ 2,75
2019	2,25	0,25	2,50	+ 5,25
2020	2	1	3	+ 8,25

Al 2015, CCOO ens vam comprometre a lluitar per recuperar la capacitat adquisitiva. Entre les nostres propostes vam parlar d'aconseguir que la nostra PAGA D'ASSIDUÏTAT (productivitat anual) arribés a 1.750,00€. Doncs fixeu-vos el següent quadre, hem complert amb escriure:

ANY	PAGA D'ASSIDUÏTAT (productivitat anual)	+0,3 % M.Sal FONS ADDITIONALS	TOTAL	INCREMENT RESPECTE A L'ANY ANTERIOR
Abril 2015	1325,00	-----	1325,00	-----
Abril 2016	1338,25	-----	1338,25	+ 13,25
Abril 2017	1351,63	-----	1351,63	+ 13,38
Abril 2018	1373,59	+ 132,06	1505,65	+ 154,02
Abril 2019	1543,29	+ 132,06	1675,35*	+ 169,70
Abril 2020	1725,61	+ 132,06	1857,67*	+ 182,32

*Total tenint en compte el increments inclosos a l'acord Estatal i aplicant la quantia prevista pel 0,3 de la Massa Salarial de la diputació

Per tant, a la Diputació de Barcelona, fruit del treball fet, estem aconseguint anar sempre als màxim dels marges negocials que els acords estatals ens permeten i així ens proposem seguir fent.

PROPOSTES CCOO

Ara bé, hi ha marge per aconseguir encara moltes més millores. En aquest sentit proposem la següents línies d'actuació que entenem a més que són viables jurídicament:

- Proposar **VALORACIONS DE LLOCS DE TREBALL (VLLT)** específiques dins d'un full de ruta que inclogui **TOTA LA PLANTILLA**. Actualitzant les fitxes dels llocs de treball, ajustant i incrementant les retribucions d'acord amb les funcions reals que es fan.

A l'ORGT, CCOO va proposar, lluitar i aconseguir un acord de VLLT de tota la plantilla que va suposar increments mitjos de 350 € mensuals. Aquest és el camí!

- Implementació de la **Carrera Professional Horitzontal** amb efectes a l'1 de gener de 2019 per tot el personal (ampliable fins a dos anys abans per a tot el personal que no va percebre ni percep l'NT nivell transitori de carrera).
- **Augment del factor de productivitat mensual** dels llocs de base del 100% (50,00€ mensuals en termes mitjans i un interval de 35,00 a 78.00€, segons llocs de treball).
- Recuperació progressiva de les retallades salarials amb **augment al conjunt dels factors retributius** (Festiu diürn i nocturn, Dissabtes diürn i nocturn, localització, penositat/perillositat, Desplaçament, jornada ampliada, etc)
- Les dinàmiques de treball han canviat amb el temps i són molt més freqüents els **desplaçaments dins de la jornada** del personal corporatiu. Exigim l'**estudi de llocs de treball** del personal d'assessorament municipal, parcs naturals, vies locals o d'altres en relació a l'aplicació i/o increment del *Factor de penositat/perillositat* i també del *Factor de desplaçament*.
- **Revisió dels complements retributius** dels llocs de comandament dels nivell més baixos fins al 22. Millorar les expectatives econòmiques per a que qui ocupa un lloc base es senti motivat a ocupar llocs de major responsabilitats.
- **Ajuts i/o incentius fiscals per l'ús de transport públic per anar a la feina**
* veure apartat mobilitat
- Aconseguir convocatòries de **Promoció interna** per facilitar al personal interna l'accés a categories superiors i/o reclassificacions.
- Situar l'import fixe per a *Millores Socials* a **250 € per empleat** i el d'Ajut per fills passi a ser de **150 €**

- **Apujar els nivells mínims** dels subgrups de classificació de la Diputació igualant-los amb els de l'Administració General de l'Estat (article 3.1 del RD 861/1986) i ampliant-ho als C1 i C2..

Conseqüències econòmiques de l'equiparació amb l'AGE:

Subgrups classificació	NIVELL ACTUAL A LA DIBA	NIVELL PROPOSTA CCOO	AUGMENT SALARIAL ANUAL
A1	20	22	
	448,55	520,09	+1001,56
A2	17	18	
	379,83	402,73	+320,6
C1	14	14	Per negociar
	311,16	311,16	
C2	12	12	
	265,31	265,31	
AP	8	10	
	196,59	219,53	+321,16

- Estudi dels llocs de treball i avaluació de riscos específiques pel personal que treballa de **torn de nit** introduint **mesures com a la reducció del còmput anual d'hores sense disminució de sou i augmentant les retribucions** complementàries.
- **Guàrdies i treball en caps de setmana:** amb el nou i millorat *Acord de Planilles* pel personal subjecte a torn (signat per CCOO i CGT) el personal major de 55 anys pot sol·licitar voluntàriament no treballar els caps de setmana. Demanem que això no suposi pèrdues econòmiques aplicant un **nou Factor retributiu (plus)** que assumeixi aquesta diferència.
- Tot i les restriccions d'anys anteriors, actualment la norma legal ho permet fer aportacions per part de la Diputació de Barcelona al **Pla de Pensions**. Especialment quan la rendibilitat anual sigui negativa, demanem que com a mínim la corporació aportï fons per a suplir aquestes pèrdues.
- Exigir una **augment dels ajuts especials** per persones a càrrec amb discapacitat i la inclusió del personal amb famílies nombroses i/o monoparentals.



		IMPORT MENSUAL	
Grau de disminució		Sense ajut	Amb ajut*
Grau I	de 25% a 49%	117,15 €	140,57 €
Grau II	de 50% a 70%	140,57 €	168,70 €
Grau III	superior a 70%	187,40 €	234,27 €


Incloure al personal AMB discapacitat entre els que tenen dret a percebre aquests ajuts especials.

- **Ajut per menjar.** Increment de l'import assignat a **11€** (que és el màxim permès legalment per a restar exempt d'IRPF des de desembre de 2017):

En tercer término, se eleva la cuantía diaria exenta de las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor, esto es, los vales-comida o documentos similares, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que se entregan al trabajador para atender dicha necesidad.

A tal efecto, se eleva el importe diario exento de los 9 euros actuales a 11 euros diarios, con lo que se permite facilitar la cobertura de los gastos ordinarios de alimentación vinculados al desarrollo de la actividad laboral.

Incrementar l'Ajut quan el dinar per motius laborals és en cap de setmana, festiu o agost a raó d'**1,5 ajudes/dia (16,5€)**. En qualsevol cas, volem incidir en el fet que el cost és molt més elevat que entre setmana per tant l'ajut hauria d'adaptar-se a aquesta circumstància objectiva.



Recentment, **SENSE NEGOCIACIÓ**, la corporació va imposar que l'Ajut passava de 8 a 9 € per a l'any 2019. Tot i la nostra oposició (**no vam signar**), la resta de sindicats van imposar la seva majoria donant el seu vistiplau a aquest mínim augment. **CCOO ens fixem el màxim permès per llei (11 €)** com objectiu a aconseguir.

Demanem estudiar formules per incloure ajuts al personal que tot i tenir jornada intensiva no disposi d'un servei de menjador laboral.

2. CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL (CPH)

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, regula la carrera professional del personal del personal funcionari de carrera en el seu Títol III, titulat "Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics", contenint un conjunt d'elements que permeten a cada Administració conformar els seu propi esquema de carrera fent predominar uns o altres aspectes segons els seus propis desigs o necessitats.

Com assenyala el propi informe de la Comissió d'Experts per a la redacció de l'EBEP " *un bon disseny de carrera permet millorar el rendiment i la productivitat de l'empleat públic i, en definitiva, l'eficàcia de l'Administració, ja que de les possibilitats de carrera o promoció en l'ocupació pública depenen la motivació i satisfacció professional de cada treballador/a i inclòs, en molts casos, la mateixa permanència en l'ocupació pública*".

La carrera professional horitzontal és dons alguna cosa més que un mer ascens professional, és un conjunt d'expectatives de progrés per al personal empleat públic que busca incentivar el coneixement expert d'aquests.

Com recordareu, amb l'excusa de la crisi, la carrera professional horitzontal **va ser suspesa unilateralment per la Diputació**. No obstant això, després de molta lluita, el 18 de desembre de 2017 es va aprovar un **nivell transitori (NT)**. Pretenia servir d'enllaç entre el model de carrera del 2008 i el que es objecte de discussió actualment en el sí de la Comissió Tècnica de Carrer Professional. L'import mensual de 47,32 € de l'NT s'està percebent de manera efectiva des de gener de 2016.

S'ha acabat el mandat amb el ferm compromís de la corporació i els sindicats de començar la negociació de la Carrera a la primera reunió del pròxim mandat que es convoqui.

PROPOSTA

CCOO entén la CPH com un sistema de promoció que consisteix en la **progressió i consolidació de grau** sense necessitat de canviar de lloc de treball.

La norma deixa clar que existeixen dues vies de consolidació de grau que poden coexistir:

- **Per ocupació de lloc**
 - Consolidació per ocupació d'un o més llocs de treball del nivell corresponent o superior durant dos anys continuats o tres amb interrupció.
- **Per carrera administrativa**
 - Sistema de carrera professional que possibiliti la progressió de nivell sense canvi de lloc de treball.
 - Adquisició d'un grau personal superior al nivell de complement de destinació (CD) assignat al lloc ocupat.
 - A l'abast de tothom al marge del criteri purament jeràrquic o de comandament.

La nova CPH que proposa la Diputació no permet la progressió ni la consolidació del grau personal sense canviar de lloc. Es basa en una progressió horitzontal a diferents nivells que serà recompensada mitjançant un complement retributiu semblant a l'NT.

CCOO proposem →

- Implementar una carrera basada en la **progressió i consolidació de grau** sense necessitat de canviar de lloc de treball.
- Tenint en compte la proposta de la Diputació i pel personal que es trobi en el màxim nivell dins del seu subgrup, la possibilitat de seguir progressant de manera horitzontal a diferents nivells recompensant-ho mitjançant un complement retributiu. Per tant, es tractaria de fer **coexistir els dos models**.
- **Incloure al personal Interí** com un dret. Les recents sentències (desembre de 2018, febrer i març de 2019) guanyades pel gabinet Jurídic de CCOO i que han creat jurisprudència i que deixant clar que no hi ha causes objectives que justifiquin una desigualtat de tracte.
- Implementació de la Carrera Professional Horitzontal **amb efectes a l'1 de gener de 2019** per tot el personal (termini ampliable per a tot el personal que no va percebre ni percep l'NT nivell transitori de carrera).
- Assegurar que tots el personal, incloent òbviament els de nivells més baixos, tinguin les **mateixes oportunitats** que la resta de progressar dins de la CPH que s'implanti.
- El reconeixement de la capacitació professional adquirida en el desenvolupament del lloc de treball dins d'un procés de millora professional basada en la formació continua de tot el personal.
- **Dotació pressupostaria suficient** per a donar resposta als acords que es puguin arribar a la Mesa General de Negociació.
- Inicialment, **apujar els nivells mínims** dels subgrups de classificació de la Diputació igualant-los amb els de l'Administració General de l'Estat (article 3.1 del RD 861/1986) i ampliant-ho als C1 i C2.

	Art.71 RD 364/1995	AGE* R. 18 de juny de 1996	DIBA
Subgrups classificació	NIVELL MÍNIM I MÀXIM	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÍNIM
A1	20-30	22	20 (+2)
A2	16-26	18	Per negociar
C1	11-22	14	
C2	9-18	12	12
AP	7-14	10	8 (+2)

3. PROMOCIÓ INTERNA VERTICAL

La promoció professional és un dret dels funcionaris de carrera, així ho estableix l'article 16 de l'EBEP, que distingeix les següents modalitats:

- Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball.
- Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió.
- Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des de cossos i escales d'un subgrup o grup de classificació professional a un altre de superior.
- Promoció horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

La carrera professional horitzontal va ser suspesa unilateralment per la Diputació. El 18 de desembre de 2017 es va aprovar un nivell transitori (NT) que ha de servir d'enllaç entre el model de carrera del 2008 i el que es objecte de discussió actualment en el sí de la Comissió Tècnica de Carrer Professional. Hi ha compromís de començar la negociació a la primera reunió del pròxim mandat que es convoqui (per a més informació, veure apartat **CARRERA HORIZONTAL**).

La **PROMOCIÓ INTERNA VERTICAL** dels funcionaris a través del treball **no pot confondre's amb una patent per excloure la vigència dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**. Aquests principis no sols resulten d'aplicació en l'accés a la funció pública sinó que prolonguen la seva vigència al llarg de la vida funcional i s'han de fer sobre tot patents en la regulació dels sistemes de provisió de llocs de treball i en el sistema de carrera administrativa i de promoció interna.

Les necessitats de personal que es generen es poden atendre amb personal propi de la corporació. Així doncs, es tractaria de cobrir una vacant, per exemple d'algú que s'ha jubilat, utilitzant els sistemes de provisió ordinaris amb personal del mateix subgrup de classificació. Quan això no es possible, perquè la convocatòria queda deserta és quan parem de **promoció interna**: obrir un **procés que permet al personal que treballa en un subgrup immediatament inferior optar a l'esmentada plaça vacant**. Això mai es fa a la Diputació de Barcelona des del 2012!

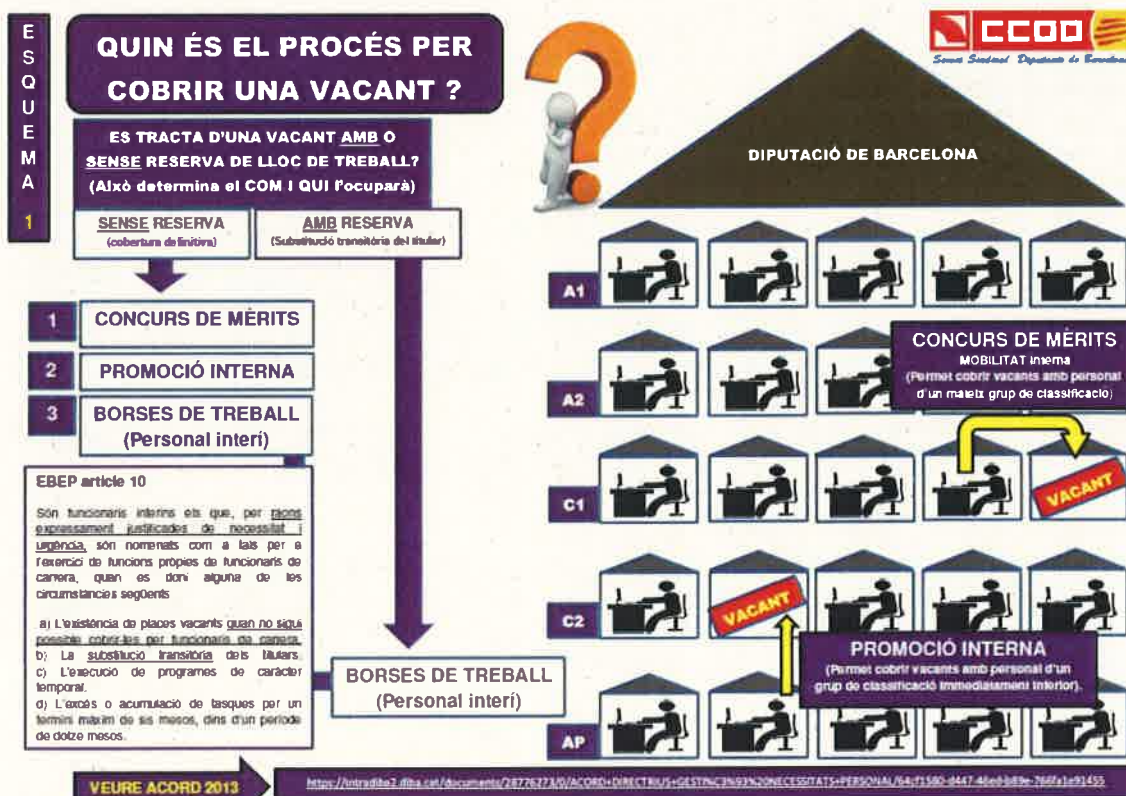
L'opció de **presentar-se a una borsa de treball (demanant una excedència)** és l'únic camí possible últimament a la Diputació (política de l'actual DSRH) per qui vulgui millorar la seva condició professional. No obstant, qui finalment decideixi donar el pas i aconseguixi formar part d'una borsa haurà de **superar un altra obstacle: tenir o no el "perfil"**. Es a dir, l'ordre definitiu de la llista de la borsa de treball pot no respectar-se si així ho decideix una persona a una entrevista fora del procés selectiu i sense cap garantia. Així ens trobem amb **companys i companyes que després de moltes entrevistes mai són cridats**. Mai promocionaran per culpa d'un sistema injust i discrecional.



Recordeu que **CCOO-Diba TENIM EL TEMA ALS TRIBUNALS** per a què s'elimini el punt 7.2 que empara la selecció del "perfil" fora del procés selectiu sense cap tribunal qualificador. Per tant, estem pendents del que resolguin els tribunals. Confiam que d'una vegada per a totes es pugui acabar amb la "col·locació digital" en aquesta corporació.

La voluntat de CCOO està en promoure la promoció interna, més enllà del que suposa accedir a un lloc de comandament, i per això, reivindica:

- Un **Pla integral de promoció interna**, que abasti **TOTS els col·lectius** i garanteixi els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- Obrir **processos específics de Promoció Interna**. Presentar-se a un borsa de treball mai hauria de ser una "obligació" per a qui vulgui promocionar.
- Complir amb el compromís del 2015: realització de **processos de reclassificació pels categories laborals corresponents als subgrups C1 a A2 i del A2 a A1** con ja s'ha fet als de C2 a C1 (280 persones).
- Continuar amb les **categories laborals d'Agrupacions Professionals** (antic grup E) el procés de reclassificació ja començat.
- El reconeixement de la **capacitació professional** adquirida en el desenvolupament del lloc de treball.
- L'establiment d'un procés de **millora professional**.



4. SELECCIÓ I PROVISIÓ

Ambdues tenen com a finalitat la recerca del candidat més idoni per a cada lloc de treball que s'ha de desenvolupar. La **selecció** és l'accés a la funció pública i la **provisió** és la mobilitat o el canvi de lloc dins de l'Administració, una vegada ja s'ha adquirit la condició de personal de l'Administració.

SELECCIÓ

Serveix per obtenir plaça de funcionari o laboral (oposicions, PAMO), fer interinatges, entrar en borses de treball.

Oferta d'ocupació pública

L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de gestió de personal per mitjà del qual l'Administració determina quines són les necessitats de recursos humans que no poden ser cobertes amb l'efectiu del personal existent i que, per tant, requereixen la selecció de personal de nou ingrés; a més, de ser l'instrument de consolidar el seu lloc de treball, convertint-se, amb la seva superació, en funcionari de carrera.

CCOO treballa per:

- Convocar els corresponents processos selectius que la normativa permet
- Exigir la negociació de les bases generals i els criteris a aplicar
- Reserva efectiva de places per a persones discapacitades

Selecció del personal interí

El nomenament del personal interí requereix la realització d'un procés selectiu regit per criteris d'objectivitat, sotmès als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i que es fa mitjançant una convocatòria pública. El sistema ordinari serà les convocatòries de borses de treball. Tant les condicions d'aquest personal com les borses de treball, mereixen, per la seva importància, un tractament independent en el nostre programa.

PROVISIÓ

Un dels drets bàsics que tradicionalment ha format part de la relació funcional és la possibilitat de canviar de lloc de treball. Així doncs, la provisió de llocs de treball és un procediment administratiu que té per finalitat específica la cobertura, mitjançant mecanismes dissenyats prèviament, dels llocs de treball vacants.

Com en la resta de processos que es desenvolupen a l'administració pública, s'han de respectar els principis de legalitat, objectivitat, mèrit i capacitat dels aspirants, igualtat i publicitat.

La carrera del funcionari es desenvolupa a través de l'accés a diferents llocs de treball. Els llocs de treball estan classificats en les relacions de llocs de treball, on s'estableixen les seves característiques essencials, els requisits pel al seu desenvolupament, els complements retributius, etc.

Quan es produeix una vacant d'un lloc de treball, l'Administració la cobreix de forma reglamentaria mitjançant els procediments previstos per la normativa, que han de respectar els principis de legalitat, objectivitat, mèrit i capacitats dels aspirants, igualtat, publicitat.

DINS DE LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL ES PODEN DISTINGIR:

- els **sistemes ordinaris** de provisió, on trobem:
 - el sistema de concurs de mèrits i capacitats, que és o hauria de ser el sistema normal per proveir el lloc de treball (llocs base/ específic per llocs de comandament i singulars i canvi de torn)
 - el sistema de lliure designació: en els casos en què així es determini en la relació de llocs de treball.
- els **sistemes extraordinaris** de provisió: de la que destaca, per la seva utilització, poc ortodoxa, la comissió de serveis.

PROPOSTA

CCOO es una ferm defensor dels principis de legalitat, igualtat, capacitat, mèrit i publicitat, i amb aquesta finalitat, aporta les següents propostes:

- Publicació de la relació de llocs de treball, catàleg retributiu i manual de funcions actualitzats i de fàcil accés.
- **Negociació real de la relació dels llocs de treball**, tant que eina que dibuixa els sistemes de provisió a realitzar per a cada lloc de treball i estableix les condicions retributives del lloc
- Màxima **restricció a l'ús de les comissions de servei** internes i externes i altres sistemes discrecionals de selecció.
- Establiment de criteris objectius i previs a la provisió per Lliure Designació, tant que discrecionalitat no significa arbitrietat. Restricció del sistema de lliure designació a llocs molt puntuals i degudament motivada la seva utilització.

Després d'haver demanat insistentment la modificació del sistema de provisió dels llocs de treball de subdirector/a, cap de servei i cap d'oficina sigui per *Concurs de Provisió Específic* enlloc de per *Lliure Designació*, **CCOO hem impugnat via administrativa tots els processos** amb aquestes característiques. Dins del terminis legals i davant l'immobilisme de la Diputació en uns dies presentarem una demanda al Contenciós Administratiu.

- Reformulació i actualització del reglament de provisió.

5. PERSONAL INTERÍ

A la llum de l'EBEP podem definir als funcionaris interins com aquells que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals per al desenvolupament de funcions pròpies de funcionaris de carrera, sempre i quan es doni alguna de les circumstàncies previstes en l'article 10. EBEP. Per tant, el tret característic d'aquesta figura segueix sent la provisionalitat o transitorietat de la relació de servei, doncs **es tracta de cobrir una necessitat passatgera de l'Administració.**

Malgrat ser una figura excepcional, des del principi del mandat (2015), **CCOO hem denunciat que la Diputació n'estava fent un abús:** la Diputació feia nomenaments "per a programes temporals" o "excés de tasques" per a la realització de tasques estables i continuades durant anys.

Així doncs, **vam posar al descobert que existia una gran borsa d'interins/nes, en gran part de llarga durada, que no responia a necessitats urgents ans al contrari realitzaven funcions estructurals.**

L'apartat 5 de l'art. 10 de l'EBEP estableix que als funcionaris interins els hi serà d'aplicació, quant sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera. El precepte estableix un criteri general que no és altre que la discrecionalitat del gestor per a **la seva aplicació a partir de l'examen i l'anàlisi detallat de les causes del nomenament de cada concret funcionari interí.** De la contraposició entre les característiques i circumstàncies del cas concret i el règim jurídic general sorgirà el règim jurídic específic del funcionari interí.

Per determinar l'abast de l'aplicabilitat del règim jurídic dels funcionaris de carrera als funcionaris interins, **des de la nostra secció vam impulsar i exigir que la Diputació fes l'anàlisi del conjunt de causes generals i concretes del personal funcionari interí i des d'aquesta perspectiva subsumir el cas en el conjunt del règim jurídic dels funcionaris de carrera,** el qual, per decisió del TREBEP, és un règim jurídic obert i a desenvolupar (o no) per futura legislació estatal i autonòmica.

El 30 de juny de 2016, CCOO i UGT vam signar l'Acord sobre personal interí de la Diputació de Barcelona que va incloure (Veure pàg.15 del nostre document sindical FEINA FETA 2015-2019):

- Consolidació i estabilitat del personal funcionari interí
- Convocatòries d'Oferta d'Ocupació Pública de màxims
- Mobilitat per al personal interí (dret als concursos de provisió)
- Equiparació de drets amb el personal funcionari de carrera

S'ha de dir que el **procés d'homologació** de les condicions del personal interí **iniciat** arrel de l'acte núm. 2 de data 12 de maig de **2005** va igualar les condicions laborals dels funcionaris de carrera amb el interí de durada acumulada igual o superior a 9 mesos en el decurs d'un any natural.

Amb l'Acord del 2016 s'avança encara més:

- El **personal nomenat per un període no superior a 3 mesos** tindrà dret al permís per conciliació proporcionalment al temps treballat. Permis per mort d'un familiar o malaltia greu, trasllat de domicili entre d'altres.
- **Passem d'un dret pel personal amb 9 mesos de treball acumulat a només**

3 mesos que podran gaudir dels permisos en les mateixes condicions que el personal funcionari (proporcionalment al temps treballat). Considerem que això representa un important avanç tot i que quan CCOO va signar l'acord vam deixar palès que seguiríem treballant fins aconseguir treure qualsevol mínim de temps de treball pel gaudiment proporcional dels permisos.

- Per al **personal "fins a provisió reglamentària"**, amb determinades condicions s'ha proposat la possibilitat que pugui gaudir d'uns nous permisos (per assumptes propis sense retribució, per estudi, per interès particular amb reserva de lloc, per agrupació familiar, per manteniment de la convivència, per estudi, per agrupació familiar, per manteniment de la convivència).
- **Tot el personal interí** percebrà la paga de productivitat en proporció al temps treballat l'any anterior sense mínims de permanència i podrà tenir accés als ajuts especials pel personal amb persones a càrrec amb discapacitat. De la mateixa manera, tothom tindrà dret a la Millora Social per despesa sanitària, cultural, esportiva i de conciliació, la Millora Social per edat, l'Ajut per fill menor de 18 anys i l'Ajut per menjar
- **S'ha acabat amb l'ocupació "no transitòria" de places estructurals** (vacants sense reserva). Tot aquestes places han quedat ocupades per personal amb nomenaments "fins a provisió". Aplantillament de més de 300 persones!

PROPOSTA

No obstant, des de **CCOO creiem que encara es pot anar més enllà**. Tot i la manca de concreció del TREBEP, seguim cercant formules per a ampliar els drets del personal interí amb la major seguretat jurídica possible.

En aquest sentit, creiem imprescindible seguir pressionant fins aconseguir:

- **Un REGLAMENT DE BORSES DE TREBALL** que permeti:
 - **Mantenir les persones que en formen part sense que hagin de realitzar exàmens continuament per a noves convocatòries (veure proposta BORSSES DE TREBALL)**
 - **Acabar amb el pretext del "perfil professional" per a no respectar l'ordre de prelatió de la llista definitiva de la borsa. Exigim un reglament que doni garanties de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.**
- **Establiment d'una CARRERA PROFESSIONAL** que inclogui amb tots els drets al personal interí.
- **Negociar un nou reglament de provisió que inclogui la MOBILITAT VERTICAL** del personal interí i que cercar formules jurídicament viables per donar opció a l'ocupació de llocs de comandament.

- Garantir que la baixa per malaltia no serà causa de remoció del lloc de treball, tret d'incapacitat permanent o que totes les places d'igual categoria siguin ocupades per funcionaris de carrera.
- Ampliació voluntària dels nomenaments del personal "cangur" de 3 fins a 5 dies setmanals.
- Extrapolar el recent Acord de reclassificació del personal Auxiliar de Geriatria a altres col·lectius de la Diputació. Aquest acord inclou que tot el personal, també l'Interí, passi a un grup superior de classificació

6. BORSES D'OCUPACIÓ

Les borses de treball són un instrument de les administracions públiques de dotació de recursos humans per a funcions professionals amb una caracterització de temporalitat a curt o mitjà termini.

Des d'una perspectiva social l'ocupació ha de ser estable i per tant fixa. És per tant criteri rector en qualsevol plantejament d'incorporació de personal per part dels ens públics. Els sindicats n'han de vetllar perquè així sigui.

Les borses de treball han d'acomplir els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat en el seu accés i estar subjectes a la necessària transparència i supervisió dels agents socials i ciutadania i en particular els representants dels treballadors, en la seva gestió.

Gràcies a l'acció decidida de CCOO (l'únic que ho ha fet), interposant reclamacions a la comissió de Garanties d'Accés a la Informació Pública (GAIP), encara que no volia, per resolució la Diputació ha tingut que subministrar a tots els sindicats no només la llista de persones que formen part de les més de 100 borses de treball corporatives sinó tots els decrets dels nomenaments realitzats. La qual cosa ens permet fiscalitzar la gestió que se'n fa. Evitem així, entre altres coses, patrimonialització un recurs escàs com és els llocs de treball públics ni per part de l'estament polític ni , com s'havia fet en el passat, d'una mala praxi de sindicalisme.

CCOO seguim lluitant per a que **la crida per a treballar a la Diputació seguint estrictament l'ordre de prelación de les borses**. No és admissible que una vegada publicada la resolució definitiva de la llista de candidats/tes, es pugui cridar a la persona que es vulgui amb l'excusa mai justificada que té un "perfil" més adient.

Tal com indica l'article 61.5 de l'EBEP, es poden realitzar proves complementàries per determinar la millor adequació del perfil professional. **CCOO no ens oposem a que es facin les proves o entrevistes que siguin objectivament necessàries** per a determinar la idoneïtat dels candidats o candidates. Amb el que **NO** estem d'acord és que això es faci **DESPRÉS** i **FORA** del procés selectiu sense un tribunal degudament constituït a l'efecte.

La proposta de la Diputació és que **EN EL MOMENT** en el què es generi una oferta de nomenament es puguin realitzar proves complementàries o entrevista.

Això és inadmissible per què:

- Qui decideix quines proves seran?
- Qui decideix com seran les proves?
- Qui decideix a quins candidats/es les faran?
- Si no em criden a mi, on podré reclamar?
- Si em criden però no les supero, puc impugnar la decisió?



Les convocatòries han de ser públiques i requereixen que es constitueixin **tribunals de selecció** amb uns requeriments legals concrets, on s'aixeca acta de totes les actuacions, criteris i decisions, etc. Tota aquesta documentació queda arxivada per a que, en cas necessari, pugui ser analitzada posteriorment, per exemple, davant una demanda judicial. El procés és tant important i amb caràcter permanent que fins i tot es publiquen uns resultats definitius subjectes a un termini concret per poder-los impugnar.

Si la Diputació utilitza per tant aquest "instrument complementari", on queda la tutela judicial efectiva recollida per la Constitució Espanyola (art. 24.1) que vetlla per la **NO INDEFENSIÓ** davant els nostres drets i interessos legítims?

CCOO-Diba és l'únic sindicat a la Diputació que ha anat als tribunals per a què s'elimini el punt 7.2 (no negociat) de les bases de les convocatòries que empara la selecció del "perfil" fora del procés selectiu sense cap tribunal qualificador. Per tant, estem pendents del que resolguin els nostres recursos als tribunals.

Al llarg del passat mandat, s'ha negociat un reglament de funcionament i gestió de les borses sense que finalment s'hagi pogut arribar a cap acord. Ho vam dir en el seu moment: es podia donar per finalitzada la negociació però mai la nostra lluita.

La secció sindical de CCOO va estar disposada a explorar solucions per donar una sortida negociada al conflicte del Reglament de Borses. Sempre fem una aposta decidida per la negociació. Ara bé, la Diputació ha cedit a les pressions dels *establishments* gerencials o directius per mantenir elements arbitraris en els processos selectius. Per tant, la lluita ha de continuar...

Finalment, **un altra aspecte importantíssim per a CCOO** és que aquest nou Reglament inclogui el **“manteniment i continuïtat” del personal interí que ja forma part d’una borsa**. Aquest personal ha demostrat sobradament la seva expertesa i per tant insistim en la nostra proposta que se’l mantingui indefinidament aportant només nous mèrits quan es faci una nova convocatòria.

CCOO defensa la implantació d’un reglament de borses, on es recullin, entre d’altres:

- La constitució i objecte de les borses de treball
- Barems justos i adequats
- Òrgans de qualificació tècnicament competents i imparcials, oberta als tècnics i tècniques de la corporació. Cal reglamentar la seva composició i el seu funcionament.
- Participació dels agents sindicals com a garants del procés de constitució i de gestió de la borsa (Veure proposta de CCOO sobre TRIBUNALS DE SELECCIÓ)
- Criteris transparents d’adjudicació i de gestió de la borsa
- Conciliació de interessos dels aspirants i de la corporació
- Mesures de protecció a la discapacitat
- Sistemàtica de contactes de propostes d’ofertes garantistes als aspirants
- Zero discrecionalitat i tendenciositat en les peticions i adjudicacions de places,
- Tipificació dels estatus dels aspirants (disponible, suspens, eliminat,)
- Millora de la contractació (nomenaments) depenent de l’oferta. S’ha de facilitar l’oferiment de nomenaments més llargs.

7. OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Del 100 % del personal Funcionari de Carrera que es jubila o es donat de baixa, només es pot reposar un nombre limitat de personal d'acord amb una taxa fixada per la *Ley de Presupuestos Generales del Estado -en endavant LGPE*.

Per exemple, a principi del mandat, la *Ley de Presupuestos Generales del Estado -en endavant LGPE-* de l'any 2015 **prohibia amb caràcter general**, al Sector Publico, procedir a la incorporació de nou personal. Només en determinats sectors d'activitat, es podia **reposar efectius** amb una taxa de **fins a un màxim del 50%**.

Que no hi hagi Oferta Pública o aquesta sigui limitada té "oficialment" com objectiu des del 2012 racionalitzar els serveis públic i la contenció de la despesa. Però això és absurd! Que el personal interí passi a ser Funcionari de Carrera no té cap increment econòmic. Les places que ocupa aquest personal estan pressupostades any rere any.

Al llarg del mandat, CCOO hem lluitat per acabar amb les taxes de reposició imposades. No estàvem disposats/des a acceptar la interinitat com una condició normal de treball a les administracions públiques. En aquest sentit, a la Diputació **ens vam posar en contacte amb tots els partits polítics** amb representació a la corporació per a que **presentessin una moció al Ple exigint al govern central que elimini la imposició de les taxes de reposició** d'efectius especialment en administracions com la nostra amb solvència econòmica. I també que es **contempli la possibilitat de convocar Oferta Pública d'Ocupació del 100 % de les places vacants** de la RLT ocupades per personal interí.

Finalment, la moció va ser presentada pel grup d'Entesa i PSC i **aprovada** amb els vots a favor de TOTS els grups polítics i l'abstenció de C's.

Us recomanem que aneu a la pàg. 14 del nostre document sindical FEINA FETA 2015-2019 per ampliar aquesta informació.

Com a conseqüència dels dos Acords "*para la mejora del Empleo Público*" negociats entre d'altres per CCOO (1er sindicat a la Funció Pública), s'han pogut realitzar convocatòries extraordinàries. Com que a la Diputació hem aconseguit anar a màxims dins dels marges negocials que permet la Llei, fixeuvos que quan s'hagi resolt la convocatòria de l'Oferta Pública d'Ocupació 2018, haurem situat la **taxa d'interinitat a la Diputació de Barcelona en un 7,4%**.

PROPOSTA

- Seguirem lluitant a la Diputació i on calgui fins a que s'eliminïn absolutament les "taxes de reposició" imposades pel govern de l'Estat Espanyol. Hem d'acabar amb la temporalitat a les administracions públiques com únic camí per millorar la qualitat i servei que presten aquestes.
- Exigim **NEGOCIAR** les bases de les convocatòries. Aquestes han d'incloure elements que reparin el greuge conseqüència de l'abús de la temporalitat que el personal interí ha patit. **S'ha de cercar la possibilitat d'activar mecanisme que donin garanties de continuïtat al nostre personal que ha demostrat sobradament la seva vàlua.** S'ha de tenir en compte que aquest personal no es culpable de que no s'hagin realitzat convocatòries d'Oferta Pública en els últims 10 anys.
- Les bases han d'incloure els màxims detalls possibles de les proves deixant el mínim marge possible al tribunal per a introduir criteris nous. La discrecionalitat i maniobrabilitat discrecional en temps de realització de proves hauria d'ésser erradicada. Les regles del joc han de ser nítidament preestablertes.
- Recentment, vam aconseguir que acceptessin la proposta de **conservar nota** d'una convocatòria a una altra. Així doncs, per exemple, el personal aprovat sense plaça als PAMOs 2016/2017 tindrà l'opció de no haver d'examinar-se de nou en el PAMO 2018 i passar directament a mèrits (o examinar-se per apujar nota). **CCOO lluitarem per aconseguir que la nota es pugui mantenir més enllà d'una sola convocatòria com s'ha establert ara.**
- Tal com fan altres administracions, seguirem demanant que **la Diputació ajudi al seu personal en la superació de les proves relacionades amb l'Oferta Pública.** A més de **cursos o seminaris**, insistirem en que col·labori en el **desenvolupament, actualització i publicació dels temaris específics.** El nostre personal interí porta treballant molts anys, molts anys de dedicació i de professionalitat contrastada. Creiem que ha arribat l'hora que aquesta institució que s'omple sempre la boca respecte a les virtuts del seu personal interí ho demostrï amb fets.
- **Negociar criteris de les bases de les convocatòries:**
 - Cercar fórmules jurídicament viables per a modificar el topall màxim de punts a l'apartat de mèrits ampliant-lo.
 - Introduir variacions als barems de mèrits per a que permeti una diferenciació entre els graus d'antiguitat.
 - Exigir que les proves s'adaptin a les funcions reals que es realitzen, adequades al nivell i categoria.

8. JORNADA I INCIDÈNCIES

El temps de treball és un element que estructura les condicions laborals de les persones, determina la seva dedicació i l'organització dels seus temps vitals. El temps de treball i la seva distribució tenen importants conseqüències en la salut, la conciliació de la vida personal i laboral i condicions de vida de les persones, per la qual cosa sempre ha sigut un dels eixos claus de les relacions laborals i, per tant, objectiu de la negociació col·lectiva. Perquè assegurar límits a la dedicació laboral és la base per generar llocs de treball de qualitat, per caminar cap a societats cada vegada més lliures i democràtiques.

Dos **principis fonamentals**, que sovint s'obliden, han d'estar presents a l'hora d'analitzar aquest element :

- 1.- Tots i totes les treballadores compleixin amb els seus deures i són responsables en el gaudiment dels seus drets.
- 2.- Per a tots els treballadors i les treballadores s'han de fer servir els mateixos criteris a l'hora d'aplicar les normatives.

TENIR PRESENTS AQUESTES MÀXIMES COMPORTA:

- 1.- Justificar si, fiscalitzar no. Una justificació dels permisos menys fiscalitzadora, no com succeeix ara en el cas del permís per visita mèdica. Ara per ara, només es fixa l'atenció en els casos on hi ha indicis que s'ha produït un abús.
- 2.- Normativa clara i transparent accessible a tothom. Qualsevol modificació o nova interpretació d'acord a l'evolució de determinades situacions hauria de ser consensuada amb la representació dels treballadors/es, incorporada i publicitada. (Com per exemple la diferència entre hores extres i hores en escreix, la interpretació del permís per hospitalització de familiar, etc.).

PROPOSTA

CCOO, davant de l'exposat i de les necessitats i problemàtiques que en el dia a dia laboral es presenten, proposa una sèrie de millores, com són:

- **No controlar ni limitar el permís per visita mèdica com està imposant unilateralment la corporació. Només en casos de més de 4 hores es consensui un mètode de càlcul i control del permís. Convocar immediatament la Comissió d'Incidències. Prou a imposicions unilaterals!**
- En els casos d'**ingrés o hospitalització de més de 4 hores**, tractament assimilat que quan ingressen a un familiar.
- **Ampliació** al llarg de la convalescència del malalt, **el període per gaudir dels dies de permís** per malaltia greu en el cas d'hospitalització i possibilitat de fraccionar-lo amb independència del temps d'hospitalització.
- La instauració d'una **bústia de preguntes i respostes en matèria d'incidències** de la qual es publiqués un recull periòdic, sempre salvaguardant el dret a la protecció de les dades.

9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

La conciliació és la necessitat de compaginar el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure. Per això, parlem de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

El marcat interès per la conciliació obeeix a un conjunt de factors, entre els quals cap destacar: la seva repercussió en la igualtat de gènere, els canvis en els models de família, les demandes de millora en la qualitat de vida, la preocupació per l'educació dels fills, la millora en la gestió del capital humà en les empreses.

Es important impulsar un canvi de perspectiva amb l'objectiu final que ens permeti avançar en el concepte de conciliació. Conciliar no és demanar cap privilegi. És exigir un dret. Dret a una reorganització de la vida personal, familiar i laboral. Per tant, una major conciliació s'ha de veure com un objectiu a assolir per la societat en general i més concretament, per la Diputació de Barcelona.



Una mala conciliació laboral es tradueix en un menor rendiment per part del treballador, problemes de motivació i un baix nivell de satisfacció personal. Per tant, la conciliació laboral suposa un guany tant per l'empresa com des d'un punt de vista personal i familiar.

S'han d'adaptar els horaris dels serveis i millorar la flexibilitat dels horaris afavorint la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.

La Diputació de Barcelona ha de ser capdavantera en el desenvolupament d'una política de conciliació que s'adeqüin a les necessitats del seu personal sense deixa de presta un servei públic de qualitat. compaginar l'interès públic en la prestació del servei, amb el dret a la conciliació a la vida personal, familiar i laboral.

Respecte al dret a la conciliació familiar i laboral dels que presten serveis públics, la **Sentència del Tribunal Constitucional 26/2011**, del 14 de març deia:

*“S'ha de **valorar les concretes circumstàncies personals i familiars** que concorren en el treballador sol·licitant d'un dret com el que ara ens ocupa, així com l'organització del règim de treball de l'entitat en què aquell presta els seus serveis, **per ponderar si la negativa** a la seva pretensió de modificar la seva jornada laboral i treballar en un concret horari **constitueix o no un obstacle injustificat** per a la compatibilitat de la seva vida familiar i professional”.*

Es interessant tenir en compte el dret a la no discriminació de l'article 14 de la Constitució i l'article 39 amb relació a la protecció a la persona i família.

A la sentència TC 26/2011, el Tribunal Constitucional ens facilita algunes pautes que s'han de tenir en compte abans de qualsevol denegació del dret a la conciliació:

“El nombre de fills del recurrent, la seva edat i situació escolar, si s'escau, així com la situació laboral del seu cònjuge, i la possible incidència que la denegació del dret a la modificació de la jornada laboral pugui generar sobre el dret de l'interessat per

*conciliar la seva activitat professional amb la seva vida personal i familiar. Així mateix, i de forma paral·lela, caldrà **valorar també si l'organització del treball mitjançant torns** -en el supòsit a tractar, rotatoris- **permet alteracions** com la interessada per l'empleat públic de referència sense **posar** el funcionament del **servei públic** al mateix encomanat **en dificultats organitzatives prou importants** com per excloure aquestes modificacions".*

De manera que no valorar amb la deguda ponderació una sol·licitud de conciliació determina que el sol·licitant pugui a més d'exercitar els recursos ordinaris, sol·licitar l'empament del Tribunal Constitucional per vulneració del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Qualsevol decisió de l'Administració concedint o denegant la conciliació ha de ponderar les circumstàncies personals del funcionari, i l'organització del servei. Els tribunals ordinaris en aplicació d'aquesta doctrina han vingut a reconèixer la possibilitat de canviar els torns i el sistema de treball ponderant les circumstàncies personals del sol·licitant i les necessitats del servei i perturbacions que causen al servei. L'Administració, per qualsevol denegació haurà d'utilitzar **sempre raons objectives i no d'arbitrarietat.**

Considerem que **l'acció sindical i la negociació col·lectiva han de jugar un paper fonamental**, en la difusió de les mesures recollides en aquest camp, garantint i millorant en el seu cas, els drets relatius a les condicions laborals, així, per continuar avançant en aquest àmbit.

PROPOSTA

- **Dret a la flexibilitat per a les reduccions de jornada:**
 - Aplicació immediata **SENSE CAP RESTRICCIÓ** de la flexibilitat d'una hora al personal amb reducció de jornada
 - Dret a començar la jornada des de l'obertura dels centres de treball.
- **Ampliació dels supòsits que donarien dret a absències retribuïdes:**
 - Dret assistir a reunions o visites al **centre educatiu.**
 - Dret permisos per poder acompanyar al fill/filla o persona dependent a **un centre sanitari.**
- **Tots els actuals permisos retribuïts amb l'opció de gaudir-los fraccionat en hores**
 - Demanem que tots els permisos es puguin gaudir d'acord amb les necessitats reals del personal.
- **Millora de les condicions per a l'atenció de fills de 6 a 12 anys:**
 - Equiparació amb el drets per a menors de 6 anys.
 - En situacions degudament justificades poder ampliar-les fins a 16 anys.

- **Ampliació dels requisits que donarien dret a un hora de flexibilitat:**
 - Ampliació de l'article 16 bis de l'acord de condicions de treball de la Diba: de 12 a 18 anys, i del segon al tercer grau de consanguinitat per donar dret a fins una hora de flexibilitat per les tipologies horàries que no tenen dret.

- **Ampliació de la flexibilitat al personal amb FAMÍLIA nombrosa o monoparental**
 - Ampliació al dret a la flexibilitat de dues hores a famílies nombroses o monoparentals.

- **Exigim millores pel personal subjecte a torns regulat per planilles:**
 - Hem complert amb alguns dels nostres compromisos, que era negociar un nou ACORD DE PLANTILLES que no imposés al personal els dimecres com dia per compensar el festius intersetmanal treballats. Ara tots els **intersetmanals són fixat pels treballadors/res**. Demanem que aquests dies treballats tinguin la **mateixa consideració que un dia de conciliació 48J** i que el personal els puguin gaudir d'acord amb les seves necessitats i sense haver de fixar-los a la planilla anticipadament.
 - Demanem que els dies de permís es puguin gaudir fora del període de nomenament temporal que els ha generat i per tant, és puguin acumular a altres nomenaments realitzats en el transcurs de l'any (**personal de substitució**).
 - El personal de serveis sanitaris, el personal assistencial i el personal en règim de treball per torns ha de **demanar els dies d'assumptes particulars** amb una antelació mínima de 15 dies. La resta de personal els ha de demanar amb una antelació mínima de 5 dies. Demanem una modificació de les condicions, i que l'**antelació mínima sigui de 10 dies** pel personal de RESPIR.
 - El personal RESPIR té **més dificultats a l'hora de la Conciliació personal i familiar i té menys flexibilitat** que altres col·lectius. Nosaltres creiem que s'ha de compensar aquesta desigualtat respecte a altres col·lectius. Demanem que aquest i/o altres que no tinguin flexibilitat tinguin una **rebaixa respecte al còmput anual d'hores general a complir**. Es a dir, que treballin menys dies a l'any. La nostra proposta és **rebaixar en 49 hores/any per una jornada de 7 hores (ampliable a 70 hores pel torn de nit)**.



- **Continuar cercant formules de major flexibilitat HORÀRIA per les tipologies horàries que tinguin marcada una presència mínima:**
 - Situar la presència diària mínima en 3 hores i 30 minuts.
 - La presència diària mínima hauria de ser una presència efectiva emmarcada en una franja més ampla que la actual (9:30-14:00). Creiem que seria més adient situar-la sense imposar límits poc flexibles. (entre les 7:00-15:00).

- **Major flexibilitat HORÀRIA i reduccions pel personal discapacitat:**
 - La presència diària mínima hauria de ser una presència efectiva emmarcada en una franja més ampla que la actual (9:30-14:00). Creiem que seria més adient situar-la dins d'uns límits més amples. (entre les 7:00-15:00).
 - Modificació del article 16 bis ampliant els supòsits: treballadors/res discapacitat amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% (dret a fins una hora com a mínim o més)".
 - **Reducció horària diària o del còmput anual d'hores general.** Treballar menys jornades al llarg de l'any amb les mateixes retribucions.

- **Cercar formules per ampliar la flexibilitat a totes les tipologies HORÀRIES i pel PERSONAL INTERÍ DE SUBSTITUCIÓ**
 - Cerca mesures de flexibilitat per les tipologies horàries que no en tenen.

PROPOSTA CCOO PER LA BORSA D'HORES PER A CONCILIACIÓ:

CCOO ha estat l'únic sindicat que ha enviat proposta concreta respecte a la creació de la borsa d'hores per conciliació per a la cura i l'atenció de la gent gran, persones amb discapacitat i fills/es menors.

Es tracta d'una millora introduïda en el "*II Acord per a la millora de l'Ocupació Pública*" pactat amb els sindicats majoritaris de l'Administració Pública (CCOO, UGT i CSIF) inclòs també a la LPGE 2018:

Disposició adicional centésima cuadragésima cuarta. Jornada de trabajo en el Sector Público.

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el período de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberá recuperarse.

Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

A la reunió de la Mesa de Negociació del 29 de novembre, CCOO vam fer una proposta tenint en compte **els** marges de negociació que permet la norma →

- **11 jornades per a PERMISOS NO RETRIBUÏTS**
- El personal podrà absentar-se del treball de forma justificada (mitjançant una declaració responsable) *per a l'atenció de fills/es menors, persones grans i persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat.*
- Podrà gaudir en jornades senceres o per hores (sense cap mínim de permanència diària, com passa amb l'actual *permís de conciliació*).
- Aquest temps d'absència haurà de ser comunicat amb la màxima antelació possible.
- Aquest permís tindrà caràcter recuperable en el termini màxim de 12 mesos.
- Aquesta flexibilitat horària serà d'aplicació per **a** totes les tipologies horàries existents a la Diputació.
- Aquesta borsa d'hores és una mesura de flexibilitat i en cap cas substitueix cap permís relacionat amb aquesta matèria.

LA DIPUTACIÓ ACCEPTA NEGOCIAR-HO

La Diputació ja ens ha fet retorn a la nostra proposta. Queda pendent per tant començar la negociació quan es torni a constituir la Mesa General de Negociació.

PROPOSTA CCOO D'INCREMENTS DE DIES DE PERMÍS PER CONCILIACIÓ (3 dies més).

El TREBEP no limita el nombre de dies de permís per conciliació. En aquest sentit, des de CCOO creiem que s'haurien d'incrementar en al menys tres dies més. Aquest és l'objectiu que ens fixem.

Especialment, considerem que l'increment de dies hauria d'aplicar-se tenint en compte que hi ha un gran nombre **d'empleats/des que no tenen cap tipus de flexibilitat i/o que treballen habitualment tardes, caps de setmana i festius, i/o tenen necessitats especials** (discapacitat, familiars a càrrecs, famílies monoparentals o nombroses, etc) circumstàncies que dificulten conciliar.

10. IGUALTAT DE GÈNERE

La Secció de CCOO a la Diputació de Barcelona, hem defensat totes les iniciatives destinades a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Corporació, per això vam **signar el Primer Pla d'Igualtat** de la Corporació. D'ençà han passat quatre anys, i malgrat **s'han aconseguit implementar algunes eines bàsiques** per garantir la igualtat entre homes i dones a la Corporació, hi han algunes pràctiques que es mantenen i que és essencial corregir i erradicar. Malgrat la creença d'una situació d'igualtat de gènere entre els treballadors i treballadores de la Corporació, la realitat és distinta, es mantenen les desigualtats directes i indirectes que pateixen les dones, només hem d'observar les pràctiques en la gestió, disseny i planificació que es posen en pràctica diàriament.

Com gairebé totes les administracions, a la Diputació les dones són una majoria en número, tot i això, podem observar pràctiques de segregació sexual de caire vertical i horitzontal. La **desigualtat vertical** s'evidencia en les convocatòries de comandaments. En les àrees de gestió a les quals s'accedeix mitjançant concursos de mèrits, capacitat i igualtat, estan encapçalades per dones, mentre que les convocatòries per ocupar càrrecs de presa de decisions, les vies d'accés s'especifiquen i convoquen per la via de lliure designació, amb més sous i millors condicions laborals, són ocupades per homes, mantenint així el "**sostre de vidre**" que manté les dones allunyades de la seva promoció professional.

Es manté la invisibilitat de la desigualtat en la **segregació horitzontal**. Àrees tradicionalment feminitzades: treballs de cura en Respir, Biblioteques, suport administratiu, neteja, entre d'altres, comporta la perpetuació de desigualtat i dels elements que la provoquen: greus índex de temporalitat, treball a temps parcial, bretxa salarial solapada, menors complements i incentius salarials amb biaixos de gènere, penalitzacions indirectes de la maternitat, entre d'altres. En contraposició, continua existint una gran masculinització d'altres àrees: alta direcció, noves tecnologies, informàtics, manteniment, etc. **Des de CCOO, proposarem mesures de discriminació positives per tal d'equiparar-les, entre d'altres, la inserció i aplicació d'aquestes mesures en els processos selecció, d'accés i provisió.**

Després de quatre anys, la implementació del Primer Pla d'Igualtat a la Corporació ha tingut, com ja preveiem, una molt bona acollida entre els treballadors i treballadores de la Corporació. Des de CCOO, creiem que la feina no s'acaba aquí i en l'horitzó pròxim es planteja la **negociació del Segon Pla d'Igualtat**, per això demanem **la Diputació de Barcelona, que sigui ambiciosa i progressista en els seus objectius, plantejant accions reals i concretes** que beneficien a tot el personal d'aquesta Diputació.

A CCOO entenem que els treballadors i les treballadores de la Corporació, han de disposar de les oportunitats en igualtat real, independentment del seu sexe. Per aconseguir-ho la Diputació a de promoure **accions efectives que equiparen ambdós sexes** en aspectes tant importants com: *la formació, la promoció, la conciliació, l'assetjament sexual, les retribucions, les condicions laborals, la seguretat i la salut laboral, etc.* analitzant i revisant de forma transversal i amb perspectiva de gènere, cada un d'ells.

Després de l'aprovació i publicació del **Protocol específic contra l'assetjament sexual i de discriminació en matèria de gènere, com un instrument indispensable que garanteixi a les dones el suport, seguiment i solució** a les possibles incidències que es puguin produir en l'àmbit laboral. No obstant, creiem que no és suficient, i des de CCOO **treballarem en el seguiment i control de la implementació i de l'ús que se'n faci des de la Corporació de les eines que ens aporta el Protocol.** Això comporta la continuïtat de les **sessions de formació** a tot el personal en matèria de prevenció i conscienciació de l'assetjament sexual i per raons de sexe que presti els seus serveis en la Corporació.

La conciliació entre la vida personal i professional constitueix un dels punts més importants en l'existència de la bretxa salarial i de discriminació entre dones i homes en l'àmbit laboral. Aquest punt no és un assumpte exclusiu de l'àmbit familiar i per ende de les treballadores, sinó que des de **la Corporació com a Administració Pública de referència, tenim la responsabilitat d'implementar accions amb mitjans concrets, que afavoreixin la corresponsabilitat dels treballs de cura** emmarcar dins de la conciliació de la vida personal i laboral entre els treballadors de la Corporació. Per això, *s'han d'establir mesures de flexibilitat horària, i d'usos del temps per afavorir les mesures envers els problemes de responsabilitat personal per cura de fills i persones grans en el sí de les famílies,* implantant pràctiques alternatives a la presència en els llocs de treball, nous horaris, gestió del temps, borses d'hores per cura, etc.

La bretxa salarial es sustenta en la discriminació de les dones pel fet de ser-ho. des de CCOO hem donat suport a totes aquelles mesures que tenien per objecte aconseguir combatre aquesta situació existent que discrimina a les dones i manté "**l'estatus quo**" del predomini masculista. Les dones veuen impossibilitada la seva promoció en la Corporació, **degut a la rigidesa horària i a una excessiva valoració del "presentisme" com un valor afegit per l'accés al lloc de treball** en les convocatòries de promoció. Per aquest motiu, CCOO demanarà **que es flexibilitzin els horaris de treball, així com les hores presencials als llocs de treball, afavorint la utilització de les noves tecnologies (TIC's)** en la gestió del treball (Instaurar horaris europeus las jornades laborals, Nova gestió de temps, videoconferències, teletreball, etc.). Crear **Protocols de Bones Pràctiques en matèria de conciliació de la vida personal i professional, en els que s'estableixin d'horaris limitats i màxims de reunions i de presència en els llocs de treball,** fomentant així la conciliació personal, familiar i laboral per homes i dones.



Per últim, i fent una reflexió del que ha comportat el primer Pla d'Igualtat a la Corporació, tal i com ven explicar als motius de la signatura, el compromís de CCOO amb la Igualtat de Gènere entre les treballadores i treballadors, emplaçarem a la Corporació a una **negociació oberta i ambiciosa i progressista en el plantejament dels objectius del II Pla d'Igualtat**, estem convençuts que és el moment de portar al nou Pla, les mesures i accions que incorpora la llei 17/2015 de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva entre dones i homes de Catalunya. La responsabilitat com a Administració Pública de referència i com a gestora d'àmplies competències en l'àmbit local, ofereix l'oportunitat de realitzar polítiques concretes que **erradiquin de forma efectiva la bretxes de gènere a la Corporació**. En aquest sentit, i des del nou escenari que aporten els resultats d'acompliment del Primer Pla d'Igualtat, CCOO treballarem per portar a terme els nous objectius que ens fixem pels propers quatre anys, amb **actuacions dirigides a consolidar el que s'ha fet fins ara, i a posar en marxa aspectes tant importants com:**

- Mantenir la **formació d'Igualtat** de Gènere i discriminació per raons de sexe entre tot el personal de la Corporació i els seus equips directius.
- Eliminar aquelles actuacions i/o entrebancs que excloguin les dones de les oportunitats de **promoció professional** dins la Corporació que molt sovint les impedeix arribar a **llocs de comandaments** i pressa de decisions.
- Incorporar polítiques efectives d'usos del temps de treball i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb la **creació de borses d'hores, flexibilitat horària, adequant els permisos a les necessitats actuals** (intervencions i proves ambulatories) que permetin la cura de fills i persones grans.
- Elaborar un **document marc** de política en matèria de Transversalitat i Igualtat de gènere en la gestió interna i externa de la Corporació, que incorpori estudis de gènere als programes i projectes que porta a terme la Corporació, amb pràctiques transversals i d'igualtat de gènere en el marc de la seva agenda política i de gestió interna de la Diputació de Barcelona.
- Incloure la utilització del **llenguatge inclusiu i no sexista** en el llibre d'estil de la Corporació, amb mesures clares que eliminin el sexisme en la utilització de la imatge femenina en les activitats de difusió de la Corporació, Web, fulletons, revistes, llibres, etc.
- Incorporar la **transversalitat i la perspectiva de gènere en totes les accions i gestions que realitza la Corporació** en matèria de formació, ja sigui personal intern, com personal extern, utilitzant la seva influència positiva en vers les entitats col·laboradores, corporacions locals, provincials, nacionals i internacionals.
- Incloure estudis de **transversalitat i la igualtat de gènere** en els projectes i acords que porti a terme la Corporació **amb la representació** dels treballadors i treballadores de la Corporació.
- Incorporar les **mesures i accions** establerts en la Llei 17/2015, de 21 de juliol d'Igualtat efectiva entre dones i homes **en la seva gestió interna**, situant la Igualtat de gènere i la transversalitat en l'agenda política de la Corporació.

11. MILLORA SOCIAL COMPLEMENTÀRIA PER EDAT

EDAT	QUANTIES €
Als 50-54 anys	510
Als 55 -59 anys	1050
Des dels 60 anys	1550

PER QUÈ ES VA NEGOCIAR LA MILLORA SOCIAL PER EDAT?

Com tothom sap, aquesta *Millora Social per Edat* s'ha establert com a conseqüència que la Diputació decidís unilateralment no pagar els Premis per anys de Servei des del 30 de juliol de 2017, data d'entrada al registre de l'informe definitiu de la *Sindicatura de Comptes*.

En aquest moment, hi ha interposades centenars de demandes relacionades amb l'impagament dels anomenats "premis d'antiguitat".

CCOO va realitzar moltes altres propostes que enteníem que eren viables jurídicament i que d'implementar-se haurien donat resposta als requeriments de la Sindicatura de Comptes i per extensió a Intervenció de Diputació. El premi haguessin pogut passar a ser mòduls especials de productivitat com recentment, davant el mateix problema que el nostre, va fer l'Ajuntament de Sitges amb el vistiplau dels seus òrgans de regulació i supervisió.

POSICIONAMENT

- Exigim que la Diputació de Barcelona compleixi amb els acords signats i ratificats pel Ple corporatiu.
- Si es volen fer modificacions, que es plantegin en seu de Mesa General de Negociació. El que no acceptem és imposar nous criteris de manera unilateral com s'ha anant fent des del mes de novembre, dia en que es va signar l'Acord.
- Exigim que **la Diputació pagui la Millora Social per edat a tot el personal que compleixi els requisits**. Per tant, demanem que es faci efectiu també al personal que ha interposat una demanda al Contenciós pel tema de l'impagament dels Premis per Anys de Servei.

En aquest moment, el decret que s'ha fet posa el següent:

Finalment, i de conformitat amb el que disposa l'Acord de 20 de desembre de 2018, en determinar la seva vigència, la millora social complementària que aquest regula és incompatible amb la regulació de la millora social per anys de serveis prestats prevista a l'article 30 de l'Acord sobre Condicions de Treball i correlatiu 43 del Conveni Col·lectiu de la corporació i per tant, mentre aquest Acord es mantingui en vigor no resultaran d'aplicació els referits articles, podent-se sol·licitar únicament, la millora complementària aprovada.

A l'empara de la incompatibilitat exposada a l'apartat precedent, i per tant, en execució de l'Acord regulador de la millora complementària per edat, no resulta procedent donar curs a les sol·licituds presentades pel personal que es relaciona en l'annex IV d'aquest decret, en tant que aquests empleats han iniciat procediment judicial en relació amb l'abonament de la millora per anys de serveis, i en conseqüència la resolució sobre el dret a l'abonament de la millora ara sol·licitada resta condicionat a la resolució en via judicial dels processos endegats contra la Diputació de Barcelona.

Per tant, el decret diu que *"la resolució de la millora ara sol·licitada resta condicionat a la resolució en via judicial dels processos engegats contra la Diputació"*.

L'Acord inclou excepcions respecte al personal que tot i tenir la edat no percebrà la Millora Social per Edat. Ara bé, al novembre de 2018, la Diputació de Barcelona ja tenia interposades les demandes al Contenciós i mai va mostrar la seva voluntat que això havia de ser així. Ans al contrari, sempre va quedar clar que era compatible exigir als tribunals els Premis per anys i tenir dret immediat a percebre la nova Millora Per Edat.

Si posteriorment al cobrament de la Millora Social Per Edat hi ha una sentència favorable sobre els Premis per Anys, doncs només s'ha d'iniciar una regularització tenint en compte que no es pot "cobrar" dos vegades pel mateix concepte.

Així doncs, amb el decret d'exclusió del personal que té processos engegats contra la Diputació, es mostra **una clara mal fe negociant imposant unes restriccions preventives no pactades amb els signants de l'acord.**

Demanem donar solució a aquesta situació de manera immediata.

12. JUBILACIÓ

Els que es vulguin jubilar l'any 2019 amb el 100% de la pensió hauran de tenir com a mínim 65 anys i vuit mesos, en virtut de la reforma de les pensions del 2013, en la qual s'elevava progressivament l'edat de jubilació dels 65 als 67 anys per a l'any 2027.

Aquests 65 anys i vuit mesos serà l'edat que s'exigeixi per als que acreditin menys de 36 anys i nou mesos de cotització (el 2018 s'exigien 65 anys i sis mesos complets per poder jubilar-se amb menys de 36 anys i sis mesos cotitzats).

L'edat legal de jubilació podrà realitzar-se dos anys abans també fins 2027, quan llavors quedarà establerta en el mínim de 65 anys. Per accedir a aquesta modalitat són necessaris al menys 35 anys de cotització, i per cada trimestre d'avançament respecte a l'edat oficial de jubilació la pensió sofrirà una penalització progressiva que anirà des del 2% de la base reguladora, si s'han cotitzat menys de 38,5 anys, fins el 1,625% si se superen els 44,5 anys cotitzats.

CONDICIONS BÀSIQUES DE LA JUBILACIÓ ORDINÀRIA (Veure taula).

Per accedir-hi s'han de donar dos requisits:

- 1) Tenir 67 anys o bé 65 anys amb el període de cotització exigít.
- 2) Tenir cobert un mínim de 15 anys de cotitzacions, dels quals almenys 2 anys han de estar dintre del període dels 15 anys anteriors al moment de tenir dret a la pensió de jubilació.
- 3) Jubilació anticipada voluntària 2 anys abans de l'edat establerta per llei (possibilitat de jubilar-se als 63) si tens el nombre exigít de períodes cotitzats

Durant l'any	Edat de jubilació		Període cotitzat exigít
	Amb menys de 38 anys i mig cotitzats	Amb més de 38 anys i mig cotitzats	
2013	65 anys i 1 mes		35 anys i 3 mesos
2014	65 anys i 2 mesos		35 anys i 6 mesos
2015	65 anys i 3 mesos		35 anys i 9 mesos
2016	65 anys i 4 mesos		36 anys
2017	65 anys i 5 mesos		36 anys i 3 mesos
2018	65 anys i 6 mesos		36 anys i 6 mesos
2019	65 anys i 8 mesos		36 anys i 9 mesos
2020	65 anys i 10 mesos	65 anys	37 anys
2021	66 anys		37 anys i 3 mesos
2022	66 anys i 2 mesos		37 anys i 6 mesos
2023	66 anys i 4 mesos		37 anys i 9 mesos
2024	66 anys i 6 mesos		38 anys
2025	66 anys i 8 mesos		38 anys i 3 mesos
2026	66 anys i 10 mesos		38 anys i 6 mesos
2027	67 anys		38 anys i 9 mesos

PROPOSTA

INCENTIUS PER A LA JUBILACIÓ

Al llarg del mandat, i conseqüència de l'informe de la Sindicatura de Compte que va qüestionar el dret a que el personal continués percebut aquest incentiu, es va renegociar l'acord.

El nou acord (signat només per CCOO i CGT) **manté el dret** millorant alguns aspectes el que teníem abans (**14 mensualitats** si la persona avança la seva jubilació 2 anys i **7 mensualitats** si la persona avança la seva jubilació 1 any).

Es reconeix aquest dret al **personal interí** d'acord amb el Pla d'Estabilitat (punt III de l'acord setè) que també va signar CCOO l'any passat.

Proposarem una revisió a l'alça de les mensualitats a percebre així com dels topalls tenint en compte el que permet l'acord i els augments pressupostaris previstos a la LPGE.

PLA D'ORDENACIÓ:

Els incentius econòmics per a la jubilació queden inclosos en un Pla d'Ordenació del personal (Veure punt V, VI i VII del Pla) que **inclou** (entre altres coses) **l'obligació** que ens imposem les parts, corporació i sindicats signants (CCOO i CGT), a seguir negociant un **Pla de Jubilació** que haurà d'incloure **mesures afavoridores respecte a persones o col·lectius especialment sensibles o amb condicions laborals més penoses**.

Concretament, el que CCOO creiem important és l'increment dels Incentius en aquells col·lectius que tinguin malalties professionals, llocs de treball insalubres, penosos, perillosos, tòxics, treballs a la intempèrie, quelcom tipus de discapacitat, torns, nocturnitat, etc.

Respecte als col·lectius abans esmentats, seguir treballant fins aconseguir **reduccions de jornades sense disminució de sou**. Estem determinats/des a que s'apliquin mesures a les persones sensibles, amb discapacitat o condicions de treball penoses especialment quan ja arriben a una determinada edat.

PLA DE PENSIONS:

Tot i les restriccions d'anys anteriors, actualment la norma legal ho permet fer **aportacions per part de la Diputació** de Barcelona al Pla de Pensions. Especialment quan la rendibilitat anual sigui negativa, demanem que **com a mínim la corporació porti fons per a suplir aquestes pèrdues**.

13. MOBILITAT

La Llei de la mobilitat 9/2003, de 13 de juny, aprovada pel Parlament de Catalunya i pionera dins de l'Estat espanyol, ha assentat les bases per a un nou model de planificació i gestió de la mobilitat. Un dels objectius d'aquesta llei (capítol I, article 3a) és: "Integrar les polítiques de desenvolupament urbà i econòmic i les polítiques de mobilitat de manera que es minimitzin els desplaçaments habituals i es garanteixi plenament l'accessibilitat als centres de treball (...) amb el mínim impacte ambiental possible i de la manera més segura possible."

La societat demana cada vegada més un canvi de model de mobilitat tot requerint alternatives a l'ús abusiu del vehicle privat motoritzat. Tenint en compte que la mobilitat realitzada per motius laborals, anar i venir del lloc de treball, és un dels motius principals pels quals ens desplaçem i que és en aquests tipus de viatges quan més s'utilitza el cotxe, és evident que un dels objectius prioritaris, per arribar al canvi de model ha de ser promoure la mobilitat sostenible, segura i equitativa en els desplaçaments per anar a la feina.

A Catalunya hi ha més de 23 milions de desplaçaments cada dia feiner. A la regió metropolitana de Barcelona, que disposa d'una xarxa de transport públic col·lectiu prou ampla, el percentatge de població que fa servir mitjans de transport sostenible és més elevat. Tanmateix, més d'un 50% de la mobilitat ocupacional es fa en cotxe.



CCOO ens ho vam marcar com objectiu, i l'any 2016 ho vam aconseguir: es va aprovar **per decret** la constitució de la Taula de Mobilitat.

Portàvem anys demanant-la a les reunions de la Mesa de Negociació, a les reunions amb els grups polítics corporatius i fins i tot vam portar la nostra petició al Ple.

S'ha de felicitar també la Diputació i els i les diputades del Ple corporatiu en el sentit que fessin la proposta i s'aprovés per majoria.

En aquest moment, el Pla de Desplaçament d'Empresa ja està elaborat. El que toca és fer-ne difusió entre el personal i establir un calendari d'implementació de les mesures necessàries.

PROPOSTA

CCOO Diba amb l'objectiu de promoure la mobilitat sostenible, segura, saludable, equitativa i econòmica dels treballadors i treballadores, proposem:

• **GESTIÓ DELS PÀRQUINGS DELS CENTRES DE TREBALL**

- Estem radicalment en contra de les prohibicions, imposicions i les arbitriarietats. En el passat i en alguns centres, la manera de gestionar els pàrquings va ser prohibir-ne l'ús a tot el personal menys a determinats categories de comandaments. Tenim un exemple a l'Escola Industrial.
- **NO A LES PROHIBICIONS** Per tant, en primer lloc, no és tracta de prohibir sinó de conscienciar, de fer pedagogia de mètodes saludables i d'incentivar econòmicament entre d'altres maneres per afavorir la mobilitat sostenible dels treballadors i treballadores. Ara bé, quan la corporació decideixi posar limitacions a l'accés de vehicles motoritzats, s'ha de fer des del diàlegs i el consens amb tot el personal. La taula de mobilitat és l'eina.
- **QUI HA DE TENIR PRIORITAT.** Estem totalment en contra del criteri de les persones que puguin fer ús del pàrquing, pel seu cotxe privat, siguin només aquelles que tinguin "determinades categories de comandament"(com ja passa).
 - ❖ **ALGUNS CRITERIS** . Entre d'altres, podrien ser: Grau de dificultat a l'accés als transports públics des del lloc de residència fins al centre de treball. Algun grau de discapacitat del treballador/ra. L'edat i la condició física. Per motius de conciliació (fills menors o discapacitat / familiar depenent...) També es podria crear una bossa d'hores per tenir accés amb el nostre vehicle i que permetés utilitzar el pàrquing de manera alterna a tot el personal, etc.

• **INCENTIUS ECONÒMICS**

Treballar per aconseguir acords amb la direcció de l'empresa del centre de treball que permetin la subvenció total o parcial dels títols de transport. Aplicació dels beneficis fiscals previstos a IRPF per desgravar els imports destinats pels treballadors/res en la compra dels abonaments de transport públic.



• **AFAVORIR EL COTXE COMPARTIT**

- **APP MOBILITAT DIBA** Realitzar un llistat de totes les persones interessades a participar. (Preferències de viatge, orígens i destinacions). Fins i tot, és podria dissenya una aplicació informàtica que permeti realitzar l'agrupació de persones.

• AFAVORIR L'ÚS DE LA BICICLETA

▪ CREACIÓ D'APARCAMENTS SEGURS.

Per exemple, al darrera de la xemeneia en recinte d'Urgell, hi ha un pàrquing utilitzat actualment com aparcament de vehicles corporatius i de particulars (personal de determinades categories de comandament).

Proposem que part d'aquest espai es transformi en un aparcament segur de bicicletes per als més de 1100 empleats/des que treballen al recinte de l'Escola Industrial.



▪ CREACIÓ DE VESTUARIS ADIENTS. S'hauria d'habilitar vestuaris adients pel personal usuari de bici amb dutxes i taquilles.

▪ "BIKE TO WORK" Participar en la campanya "Bike to work". En bici al treball un cop al mes amb l'habilitació per part de l'empresa de una línia de crèdit tou als treballadors i treballadores per la compra de bicicletes.

• IMPLEMENTACIÓ DEL PLA DE MOBILITAT

▪ Per poder executar les propostes d'actuació convé que aquesta tasca sigui assumida per un òrgan de gestió que compti amb el suport i la confiança de tots els agents implicats. Aquest òrgan de gestió pot ser la **Comissió de Mobilitat**.

▪ Una eina de gran importància en aquest sentit seria el nomenament de la **figura d'un gestor / a de mobilitat** per dur a terme l'aplicació de les mesures adoptades en el Pla. Ha de tenir competències i funcions tècniques que coordinin tots els aspectes relacionats amb el transport, la mobilitat i l'accessibilitat. També ha de participar activament en l'elaboració i aplicació de les propostes d'actuació. És doncs, la figura executiva de la Comissió de Mobilitat.

El gestor / a de mobilitat és la persona encarregada de la implementació del Pla de Mobilitat Sostenible, i la Comissió de Mobilitat ha de ser l'encarregada de seguir els objectius plantejats i la seva aplicació.

• **CREACIÓ DE GRUPS DE TREBALL**

- L'objectiu de la creació d'aquests grups de treball és recollir les necessitats dels treballadors / as en relació als seus desplaçaments al treball, per incorporar els suggeriments i propostes que permetin optimitzar cadascuna de les formes de mobilitat i incorporar-les al Pla de Mobilitat Sostenible.
- Aquests grups de treball es reuniran amb certa periodicitat, i revisaran els problemes específics de cadascuna de la forma de mobilitat. Es treballarà per aconseguir que cada mitjà de transport pugui captar nous usuaris, dels mitjans de transport sostenible, d'entre als treballadors i treballadores.

▪ **GRUP DE TREBALL DE TRANSPORTS PÚBLICS**

- ❖ Recollir els principals problemes dels treballadors a l'hora d'utilitzar el transport públic.
- ❖ Cercar propostes de millora dels serveis. Demanar davant les empreses i administracions la millora de les infraestructures, els serveis, els transbords, la informació, etc. Per exemple, demanar la unió de ls tramvies per a la Diagonal, incrementant així l'oferta de transport públic als centres de treball de Can Serra, Minerva, Londres i Urgell i Maternitat.
- ❖ Oferir recomanacions als treballadors per canviar el seu model de transport cap al transport públic.

▪ **GRUP DE TREBALL DE COTXE COMPARTIT**

- ❖ Difondre entre els treballadors els beneficis del cotxe compartit.
- ❖ Realitzar un llistat de totes les persones interessades a participar. Qüestionari per a tots aquells interessats a participar en aquest servei, amb les preferències de viatge, orígens i destinacions.
- ❖ Disseny d'una petita aplicació informàtica (APP MOBILITAT DIBA) que permeti realitzar l'agrupació de treballadors/res.

▪ **GRUP DE TREBALL DE BICICLETA**

- ❖ Dissenyar aparcaments segurs per a bicis al centre de treball.
- ❖ Habilitar un lloc d'informatiu sobre els itineraris i condicions d'accessibilitat amb bicicleta al transport públic. Edició d'un fullet informatiu que reculli les recomanacions bàsiques per a la realització del trajecte al treball amb bici.

14. TELETREBALL

CCOO a la Diputació de Barcelona apostem decididament per la implementació del Teletreball. **Fruit de la nostra insistència** a les reunions de la Mesa General de Negociació i també de la Taula de Mobilitat, **la Diputació ja parla, inicialment, de realitzar una prova pilot** (sense cap més detall).

No podem ser diferent al nostre entorn. S'ha de tenir en compte que a l'empresa, els usos de les tecnologies de la informació i la comunicació es consoliden com un dels instruments bàsics per a la construcció del canvi estratègic i organitzatiu. En aquest context de canvi, els esquemes de treball també es transformen significativament.

El teletreball és el treball (dependent o autònom) realitzat a distància (del lloc físic que l'organització destina habitualment als seus empleats o del client que el contracta), amb capacitats d'autoprogramació (d'incidència en el resultat final del treball o d'influència en l'organització de les tasques professionals) i mitjançant l'ús de les TIC (el conjunt convergent de tecnologies de tractament de la informació i la comunicació que afegeix valor al treball).

A l'Estat espanyol hi hagut algunes iniciatives interessants procedents de les Administracions Públiques. Iniciatives recents com les del País Basc, Castella la Manxa, La Rioja o Catalunya han intentat explorar les avantatges d'aquest model flexible de treball.



No obstant, la primera referència obligatòria és la de la implantació de plans pilots de teletreball al Ministeri d'Administracions Públiques, de l'Administració General de l'Estat (AGE), en el marc del Pla Concilia destinat a buscar fórmules per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal dels/les empleats/des públics/ques entre finals del 2005 i principis del 2006. Els resultats positius d'aquests pilots van conduir al ministre Jordi Sevilla a signar una Ordre per promoure la implantació de programes pilot de teletreball a tots els ministeris com a pas previ a una posterior regulació del teletreball a l'Administració General de l'Estat.

La Generalitat de Catalunya entre els anys 2008 i 2010 va impulsar dos plans pilots de teletreball als quals es van poder acollir personal dels seus departaments i dels seus organismes autònoms. Entre els dos plans pilots van participar un total de 169 persones: 85 teletreballadors/ores (54 dones i 31 homes) i 83 supervisors/ores (31 dones i 52 homes).

Des de llavors hi ha hagut algunes administracions que han implantat un sistema d'aquest tipus, i creiem que ha arribat el moment d'intentar la seva aplicació a la Diputació de Barcelona.

PROPOSTA

CCOO proposa inicialment impulsar un sistema mixt en el que el personal pugui desenvolupar part de les seves funcions des de fora de l'oficina, sense tenir que accedir físicament al lloc de treball tots els dies de la setmana.

La nostra proposta de teletreball es basa, tenint en compte els resultats de les experiències d'altres administracions, en els següents aspectes:

- **Estudi de la viabilitat de la implantació del teletreball** a la Diputació de Barcelona. Tot i que ja ens han fet saber que tenen intenció de fer una prova pilot, nosaltres entenem que a més s'hauria de fer un estudi de funcions i tasques que es desenvolupen a totes les unitats per decidir quines son susceptibles de realitzar-se sense necessitat de presència en el lloc de treball.
- El sistema ha de **contemplar la modalitat parcial de teletreball** que implica no alterar tant les rutines de treball i no desvincular-se del tot de l'ambient laboral. No obstant, s'ha de facilitar que determinats perfils professionals que es trobin realitzant projectes molt específics, es puguin acollir a un règim de teletreball de més dies.
- Per la inclusió d'una persona en el sistema s'ha de **garantir l'existència de mitjans tècnics suficients** per desenvolupar les tasques des de casa (bàsicament ordinador, línia telefònica i connexió d'Internet). El cost de la infraestructura necessària ha de ser cobert per la Corporació, al menys parcialment.
- L'adscripció del personal al sistema de teletreball **ha de ser voluntària**.

15. FORMACIÓ

Entre els drets individuals, recollits en l'art. 14 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic del Empleat Públic (en endavant EBEP), es troba en el seu apartat g) el dret a *"la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral"*.

Poca normativa concreta, respecte a la formació continua es troba més enllà dels permisos i llicències, deixant la regulació dels particularitats de la gestió d'aquesta, en l'àmbit de les Entitats Locals, a pactes o acords.

D'acord amb l'article 37.1 de l'EBEP, serà objecte de negociació, entre altres: *"f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna"*, per la qual cosa s'entén que es pot negociar el règim de permisos de formació (condicions i límits en funció de les característiques de la formació), així com el pla de formació.

S'ha d'entendre la formació d'una forma global, atès que l'aprenentatge de les persones es perllonga durant tota la vida, i en aquest cas, durant tota la seva vida laboral. Per aquest motiu s'ha d'actuar a tres nivells:

- formació pel desenvolupament professional en el context específic del lloc de treball.
- formació pel desenvolupament i preparació de les persones per a que puguin avançar amb l'organització quan aquesta canvia, creix i es desenvolupa.
- formació pel desenvolupament integral de la persona.

PROPOSTA

Per això, per la Secció Sindical de CCOO, la formació de les persones i, especialment, el dret dels treballadors i treballadores de la Diputació de Barcelona al llarg de la seva vida laboral és una prioritat, i treballà per negociar un pla de formació que, responent a les necessitats de formació de la Corporació que es determinin, actuï en el esmentats tres nivells, i contribueixi a:

- **Garantir la igualtat d'oportunitats a l'hora de participar en accions formatives:**
 - Demanant que no es discrimini la formació de les categories administratives en front de les tècniques.
- **Demanant l'establiment de criteris de selecció dels participants a la formació.**
 - Exigint la participació dels representants dels treballadors en el procés de disseny de l'itinerari formatiu dels treballadors

- **Afavorir la progressió dels treballadors:**
 - Presentant mesures que facilitin l'accés a la formació, com l'adaptació de la jornada per assistir a cursos de formació o perfeccionament professional.
 - Concessió de permisos per a formació o perfeccionament professional, amb la reserva del lloc de treball si s'escau.
 - Participació de la corporació en la realització de formació dirigida a les convocatòries de promoció interna per facilitar la progressió del personal subjecte a aquesta.

- **Garantir l'equitat de les condicions laborals dels treballadors/es:**
 - Exigint eines que permetin la participació del treballador en la gestió de la seva formació i el seu itinerari formatiu.

- **Afavorir el desenvolupament integral de la persona:**
 - Afavorint la realització de formació no estrictament professional.
 - Ampliant el marc d'idiomes subvencionats actualment per la Corporació i els nivells subvencionats pel que fa al Català (actualment, B i C).

- **Mateixos drets pel personal de torn de tarda, nit o personal interí de substitució:**
 - El personal de tarda i de nit han de realitzar la seva formació dins de la seva jornada. Si això no fos possible, s'ha de recompensar per cada hora realitzada fora de jornada per dues hores en escau.
 - Tots els treballadors de la Diputació de Barcelona sense tenir en compte la seva vinculació contractual podran realitzar com a mínim dos cursos formatius dintre dels proposats dintre del BAF.

- Per altra banda, la Corporació en l'àmbit de la Formació compta amb la col·laboració de professionals de diferents sectors per a la prestació de serveis als ens locals de la demarcació de Barcelona o a la pròpia corporació. Pel que fa a aquests últims, entenem que la **regulació de la participació dels empleats públics com a formadors** estaria també subjecta a acords, havent-se d'establir els criteris de selecció d'aquests i les condicions d'aquesta participació (règim horari, límits de la docència, etc.).

16. SALUT LABORAL

La seguretat i la salut dels treballadors/es es regula a través de la *Llei de Prevenció de Riscos Laborals*, que té per objecte promoure, mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries, la prevenció dels riscos laborals (PRL) derivats del treball, o sigui evitar que s'arribin a produir. Aquesta normativa estableix **drets** per a la plantilla, l'**obligació** empresarial d'organitzar i realitzar activitats preventives (i comprovar la seva eficàcia) i **responsabilitats** públiques de promoció, control i sanció. També determina la **participació** dels treballadors/es en tots aquells aspectes que afecten a la seva salut i seguretat en el treball, i una figura per la seva **representació** autònoma: els delegats i delegades de prevenció (DPs).

La salut laboral es construeix en un ambient de treball adequat, amb condicions de treball òptimes on el conjunt de treballadors pugui desenvolupar la seva activitat amb dignitat i on sigui possible la seva intervenció per a la millora de les condicions laborals, de salut i seguretat.

Es pot evitar que el treball danyi a la salut, de fet, ja hem dit que és obligació legal de l'empresa que així sigui: els accidents i les malalties laborals són evitables si s'adopta una adequada política de prevenció.

Als darrers anys hem comprovat de primera mà com la situació de la salut laboral a la Diputació de Barcelona va decaient, tant des de la vessant de la salut, com en el de la seguretat, continua sent molt deficient. L'índex d'**accidents laborals** no ha parat de créixer així com el de les diferents tipologies de sinistralitat laboral, sobretot la relacionada amb sobreesforços i condicions climàtiques als centres de treball, entre d'altres. Però el principal problema que augmenta any rere any són els relacionats amb les **condicions de treball o riscos psicosocials**, on cada vegada estem veient més estrès laboral, més situacions de **mobbing** i inclús alguna situació de major gravetat. A més, l'Oficina responsable de la prevenció de riscos laborals (OPRL), mitjançant una gestió deficient, no arriba als mínims de qualitat ni d'efectius -després de la fugida d'un percentatge considerable del seu personal, i amb tècniques que no tenen la titulació en prevenció de riscos laborals (tècnic/a superior)- que seria d'esperar atesa la multiplicitat de centres, la dispersió geogràfica, la diversitat d'activitats i l'especial complexitat d'aquestes.

Qui més i qui menys alguna vegada haurà acudit a l'OPRL en cerca de suport i consell davant situacions "complexes" a la feina i, en sortir d'allà, la persona es troba qüestionada, culpabilitzada i, molt probablement, castigada pel seu servei (les notícies volen des de l'OPRL...) i amb una citació posterior a compareixença. Volem acabar amb aquestes pràctiques, igual que ho vam aconseguir fa pocs mesos quan vam fer públiques les pràctiques "d'acaraments" (careos en castellà) a determinats serveis i enfrontant tant a treballadores com a usuaris/àries contra treballadores.

En mig d'una actuació inspectora rutinària, el març de 2016 vam poder deixar constància de la manca de mesures a adoptar en PRL i vam evidenciar i demostrar la falta de planificació i integració de la PRL. En conseqüència la Inspecció de Treball va obligar a Diputació a que "en el termini de tres mesos procedeixi a sotmetre el seu sistema de PRL a una **auditoria preventiva**, de conformitat amb el previst en la

normativa (...) Tanmateix, en la realització de l'auditoria s'haurà de consultar als treballadors i permetre la seva participació a través dels canals legals establerts”.

L'informe de l'auditoria (juliol de 2016), tot i ser realitzat per una empresa pagada per la corporació, constata tot allò que ja anàvem denunciant sempre que teníem oportunitat: **la PRL a diba NO FUNCIONA**; no està integrada en la totalitat de l'estructura organitzativa i això no se resoldrà únicament a base de formació.

A destacar: la **manca d'objectius efectius** per abordar la reducció dels principals problemes de salut laboral (per què no es vol?), la inexistència de programes d'activitats d'urgència de la salut ni de cap memòria que reculli totes les activitats realitzades en l'àmbit de la Vigilància de la Salut o la manca de propostes per disposar de les dades de sinistralitat laboral, així com que no es valori l'eficàcia de la integració de l'OPRL en el sistema general de l'empresa en relació a les activitats concertades. Recomanació que **tots/es els membres del CSS, no només els i les DPs, tinguin la formació de nivell bàsic en PRL**; ara, per fi, ja la tenen.



En canvi hi ha coses en què no s'ha evolucionat res: la **manca d'integració de l'activitat preventiva en temes de consulta i participació**; hem pogut constatar que els diferents òrgans de prevenció, Subcomitès i Comitè de Seguretat i Salut no són òrgans canalitzadors de l'activitat preventiva, sinó més aviat castradors d'aquesta i per tant de la manca de transparència i participació dels treballadors/es i de la seva representació social elegida democràticament. La no integració també surt reflectida quan es parla de controls periòdics, evidenciant la manca de planificació ordenada en el temps tant de visites de seguretat a tots els centres de treball com de manca de sistemes de control per a detectar riscos, inspeccions de seguretat, les observacions sistemàtiques del treball o auditories internes.

Un altre aspecte que no feia possible la integració, al nostre parer, són les deficiències detectades en formació preventiva dels treballadors/es. L'Auditoria demana la **garantia de la formació periòdica a tot el personal**, cosa que no s'acomplia fins fa poc i que creava greuges, desajustos i dubtes a l'hora de desenvolupar les tasques laborals habituals. Les **conclusions** que es deriven d'aquesta Auditoria **han d'anar en la línia d'assumir i depurar responsabilitats en tots els nivells de jerarquia executiva** per una vegada, fent visible de forma externa el que dèiem al començament: la PRL a la Diba no funciona, cal renovar i repensar tota la prevenció i no sembla que estiguin gaire per la labor. De fet, més de dos anys i mig després, encara no s'ha elaborat el nou **Pla de Prevenció**, tot i ser un altre requeriment de la Inspecció de Treball.

Tampoc ens agrada ni entenem que la que se suposa que és una administració de referència per a tants municipis i a més els hi facilita tota mena de recursos al respecte, trigui tants anys en disposar de protocols com ara el d'**Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a la feina** (aprovat ara fa un any, al Ple de març de 2018, quan la legislació el fa obligatori des de l'any 2007) o el **Pla d'Igualtat**, preceptiu des del mateix any, però aprovat el 2015.

Els dos serveis aliens concertats de què parlàvem i que intervenen en la nostra salut són la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, **ACTIVA MÚTUA**, i el Servei de Vigilància de la Salut Aliè: **PREVEMONT**. Tant la mútua com Prevemont són dos serveis que donen suport a la plantilla, però la seva funció està orientada cap a l'empresa pagadora i el que volem fer valer és que qui ha de rebre el servei i resposta a les necessitats preventives són les persones treballadores.

Per això volem **articular i desenvolupar a l'espai de negociació de matèries comunes els drets d'informació**, la periodicitat d'aquesta informació, l'ampliació de la interlocució i participació, els mínims i els límits de l'actuació del servei vigilància aliè i de la mútua. Volem obtenir millores que afavoreixin la protecció de la salut i la vida dels treballadors i treballadores en els centres de treball. Coneixem del cert els problemes a l'hora de demanar hora per a les revisions i, el més greu de tot, la tardança en rebre els resultats i això que la raó de ser del servei és **"la detecció precoç de possibles danys per a la salut dels empleats/des en relació amb l'exposició a determinats riscos del seu lloc de treball. D'acord amb allò que disposa el RD/843/2011, el contingut del reconeixement mèdic de Vigilància de la Salut constarà d'aquelles actuacions sanitàries i proves complementàries necessàries per avaluar l'impacte que les condicions de treball poden tenir sobre la salut"**: hem demanat reiteradament explicacions, responsabilitats i mesures urgents de correcció, però veiem que sense èxit. Si ara us fan arribar els resultats que porteu mesos esperant amb alguna patologia destacada, us serviran d'alguna cosa o haureu de repetir les proves, tot esperant que el trastorn no hagi anat a més??? La manca de responsabilitat i la deixadesa de la corporació és inadmissible i ja hem tramitat la pertinent denúncia a la Inspecció de Treball. Algú assumirà alguna responsabilitat al respecte???

Pel que fa als **DISPENSARIS MÈDICS LABORALS**, cinc en total i tots a la capital, amb l'objectiu de **"facilitar l'assistència mèdica i el tractament necessari de tots aquells incidents de tipus mèdic que es puguin presentar al llarg de la jornada de treball; a més a més, promouen el manteniment del bon estat de salut dels empleats de la corporació"** **per què ofereixen el seu servei de 8 a 15 hores???**

Si bé el personal del torn de nit és proporcionalment mínim, no així el de tarda. A més, amb un miler llarg de treballadors/es adscrits/es fora de la capital i afegint-hi tots els desplaçaments diaris d'anada i tornada que efectuen cap al territori molts col·lectius (consum, salut pública, medi ambient, brigada mòbil, govern local.....) **demanem:**

- **Ampliació horària a la franja de tarda**
- Dispensaris mèdics a les **capitals de comarca** de la província.
- I pel que fa al **torn de nit**, sense possibilitats de visitar-s'hi durant la seva jornada laboral, si són convocats i convocades per a revisió o el que sigui, que tinguin l'oportunitat de recuperar **TOT EL TEMPS LLIURE INVERTIT** en personar-se, o bé cercar alternatives: oferir el servei nits determinades (de manera setmanal, quinzenal....).

Per a tot el personal del territori també exigim una **CORRECTA COORDINACIÓ** amb els municipis o entitats/empreses on desenvolupen la seva activitat; això que està regulat per Reial Decret des del 2004 encara està a les beceroles.

Defensem la interlocució continuada i constructiva entre l'empresa i la part social ja que els acords i propostes de millora afavoreixen les mesures preventives d'àmbit col·lectiu i són la via més efectiva per assolir millors resultats en la PRL per al conjunt de la plantilla, així com per les demandes individuals en els danys a la salut, però ens trobem davant un mur que no ens permet participar activament, amb un model de prevenció de riscos laborals totalment nefast: burocràcia inútil, prevenció estàndard sense cap tipus d'eficàcia, aplicació dels mateixos criteris amb independència del tipus de col·lectiu professional, prevenció merament documentalista i poc ambiciosa, etc.

Amb tot aquest escenari sumat a la total ineficàcia i paràlisi de l'OPRL afegit a la manca de direcció des de RRHH en alguns casos (com ara el que va ocórrer a la Direcció de Relacions Internacionals, en què la Inspecció de Treball finalment va acabar determinant que la **Diputació de Barcelona havia infringit la normativa que l'obligava a protegir la seguretat i la salut dels seus treballadors/es**), i una total matxucada per a les víctimes de *presumpte* —donades les dificultats per poder demostrar-ho- *mobbing*, majoritàriament exercit pels superiors/es jeràrquics/aquíques, normalment amb nomenaments per lliure designació i amb unes maneres de fer assentades (i permeses) de pur abús de poder i autoritat, i que mai arriba a diagnosticar-se com a tal, tot al contrari; ni es depuren responsabilitats ni es dona suport a la persona afectada; acostuma a ser remoguda a un altre servei i, en molts casos, amb una rebaixa en la categoria laboral. Davant aquesta situació d'inacció per part de la Corporació a l'hora de complir amb la normativa en matèria de PRL, des de **CCOO-Diba hem incrementat significativament les denúncies a la Inspecció de Treball**

Apostem per la **mediació EXTERNA i IMPARCIAL** per a la resolució de conflictes o qualsevol altra situació que ho pugui requerir, en comptes de triar la via punitiva o sancionadora per a qui no s'ho mereix.

CCOO-Diba intentem contribuir amb el nostre treball a la reducció de tots aquests riscos i dels danys que suposen, mitjançant l'anàlisi, l'avaluació i denúncia de les causes que els provoquen front la manca de planificació de mesures des de l'OPRL i els serveis afectats que facin més saludables els llocs de treball, aconseguint disminuir les desigualtats i un benestar comú.

17. TRANSPARÈNCIA, RACIONALITZACIÓ I DEFENSA DELS SERVEIS PÚBLICS

A CCOO Diba reivindicuem la Diputació com a eina de suport efectiva a la ciutadania dels municipis de Barcelona, per a una sanitat i educació públiques i de qualitat, per a la protecció d'un consum responsable, per a la salubritat del nostre medi ambient, per a la cultura popular de tots els seus ciutadans, per a l'esport de base, per a la sostenibilitat i contra l'especulació, per a una economia productiva que no exclougui a ningú, per a la protecció i assistència de la gent dels nostres barris i la gent de les nostres viles, i per al suport tecnològic en aquesta societat tecnificada del coneixement.

DEFENSEM EL PAPER DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA. Esquitxos de corrupció han tacat la imatge de les administracions i en particular la nostra, en els darrers anys. Existeix una pràctica de nomenament de càrrecs de confiança, és a dir, personal no subjecte a un sistema de mèrit, quant a bagatge i capacitat que malmet la professionalitat de la comesa de les nostres competències. **La piràmide de comandament és molt llarga, massa càrrecs i proporcionalment poques treballadores.**



Tot plegat fa que la institució sigui posada en qüestió pensem des d'una posició oportunista i desconexada de la seva veritable potencialitat. Al darrera de tot aquest discurs s'amaguen intencions privatitzadores que en benefici de pocs empobreixen l'abast i la qualitat dels serveis públics.

Les treballadores i treballadors de Diputació de Barcelona no som aliens al debat polític encetat en quant a la missió de la nostra institució i el seu encaix en l'actual estructura de l'administració pública i els serveis a la ciutadania. Davant els posicionaments que menystenen el valor de les Diputacions i promouen un futur incert de les mateixes o simplement la seva supressió, volem mostrar la nostra visió com a col·lectiu d'empleats i empleades públiques d'aquesta administració d'àmbit supralocal.

La transparència en la presa de decisions i actuació corporativa ha estat valor absent durant tots aquests anys. El projecte #DiBaOberta ha estat tan publicitat per la corporació com poc practicat especialment amb la part social. Hem hagut d'acudir més d'una vegada a la *Comissió per la Garantia d'Accés a la Informació Pública* per haver d'obtenir dades que la corporació es negava a facilitar-nos.

La manca de transparència i d'informació ha dificultat el nostre paper com a sindicat per controlar la correcta utilització de les borses i el respecte a l'ordre de prelación (veure resolució 95/2017 del GAIP). La transparència no ha de ser només un lema o una paraula buida sinó ha de ser una realitat on cadascú puguem exercir les nostres funcions sense entrebancs.

RADICALMENT MILLORABLE. Coincidim en què el govern de les nostres administracions és manifestament millorable, nosaltres diríem radicalment millorable.

Els organismes supralocals han de ser institucions proveïdores d'economia d'escala amb l'estalvi consegüent de recursos materials i financers, han de ser mecanismes de provisió de finançament optimitzat a la particularitat dels municipis i a les seves agrupacions, mancomunitats, fets comarcals, ... han de ser subministradores de valor dels serveis professionals fruit de la seva actuació experta en les desenes de municipis de la demarcació, han d'arribar al servei ciutadà allà on no pot un consistori tot complementant la seva intervenció.

LA DIPUTACIÓ QUE VOLEM:

- Ha de tenir sempre un Pla de Mandat.
- La volem integradora, participativa i no elitista ni excloent.
- La volem amb un marc de relacions laborals més igualitari, equilibrat, on tots els col·lectius de la nostra institució tinguin un paper en les decisions i en les accions dutes a terme en el territori.
- CCOO no defugim fer front al conflicte si hi ha raons justificades però considerem que treballar per arribar a consensos, acords i dins d'un ambient de confiança mútua és molt més beneficiós i positiu per a la Diputació de Barcelona, el seu personal i el servei que desenvolupem.
- La volem més productius a partir de la millor organització en el treball fruit del màxim de consens i el diàleg entre totes i tots, rebutjant les imposicions unilaterals dels de dalt.
- LA volem amb un clima laboral sense actituds arbitràries, que pregui mesures contundents front als assetjaments o als possibles casos de mobbing.

18. RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Una de les definicions més coneguda del desenvolupament sostenible és la formulada per la Comissió Brundtland (Informe de la Comissió Mundial sobre el Medi Ambient i el Desenvolupament) en 1987 i en la que es diu que: "És el desenvolupament que satisfà les necessitats actuals de les persones sense comprometre la capacitat de les futures generacions per satisfer les seves". Al llarg dels últims anys el concepte de la sostenibilitat ha anat guanyant cada vegada més importància i recolzament en la majoria de la societat actual que ara, més que mai, està convençuda en la necessitat de canviar la nostra forma d'actuar a favor d'un món més just i solidari. Així, aconseguir la sostenibilitat a mig i llarg termini, en tots els àmbits de la vida, se ha convertit, en l'actualitat en una de la finalitats més rellevants.

El món empresarial, les organitzacions civils i les autoritats públiques estan apostant per assolir el desenvolupament sostenible en els seus àmbits d'actuació. Essent la sostenibilitat l'objectiu a assolir per tots, l'instrument més eficaç i important per aconseguir-ho és el comportament socialment responsable i ètic de qualsevol organització, institució i individu. D'aquesta manera, la integració transversal de les dimensions econòmica, social, medioambiental, laboral i de drets humans en les polítiques i sistemes de gestió de les empreses i demés organitzacions públiques i privades, en un context global, es converteix en la principal palanca per assolir el canvi en el model actual de societat que desitgem.

El Pla Director de RSC descriu un àmbit d'actuació dotat de valors i eixos i estructurat en línies estratègiques, programes i amb la concreció d'activitats específiques. *Comissions Obreres* participa com a sindicat i també ho fa la representació dels treballadors i treballadores electes en la Junta de Personal, tal com marca les directrius internacionals que regeixen aquest àmbit socioeconòmic i mediambiental.

No volem que aquest projecte constitueixi ni un altra experiència frustrant de declaració de bones intencions sense cap concreció de millora tant pel que respecta a la projecció social, econòmica i mediambiental per a la ciutadania, ni un miratge d'avenç pel que fa a la participació real, efectiva i quantificable dels treballadors en les decisions i execució de la nostra missió institucional. Volem, entre d'altres coses, tal com plasma la visió de generació d'un bon clima laboral de dit Pla Director, un aprofundiment possible i racional de millora de les nostres condicions de treball.

En el comitè director i per tant executor i decisor de les accions i les línies d'actuació a dur a terme, no hi és la representació sindical ni cap altre actor social involucrat en les actuacions de la Diputació. Considerem aquest un element que precisament va en contra del mateix esperit participatiu de la RSC.

Es podria confrontar la línia seguida per la nostra institució en els diferents àmbits del govern corporatiu durant aquests anys amb els preceptes apuntats inspiradors de la RSC. La conclusió a que es pot arribar és que no hi ha gaire sintonia i que cal fer que aquesta situació canviï. Aquest és el nostre objectiu participant-hi. Volem ser

testimonis i actors actius d'aquest projecte, fent propostes i denunciant incompliments o actuacions que signifiquin una desvirtualització d'uns objectius realment transformadors d'aquest Pla Director.

Cridem així mateix a totes i tots els treballadors a participar-hi i ser partícips d'aquest projecte portant les seves aspiracions de canvi amb iniciatives concretes d'actuació. Nosaltres, complementàriament, ens oferim per vehicular les vostres propostes i inquietuds que considereu oportú fer-nos arribar, per treballar-les conjuntament al teu costat.

Des de CCOO proposem:

- Nou protocol de riscos psicosocials que acabi amb les situacions d'arbitrarietat a la corporació
- Nou reglament d'usos dels mitjans digitals que no vulneri la privacitat dels treballadors,
- Una política de contractacions més transparent
- Un ús i promoció de les tecnologies lliures com ara el programari lliure que no només fomenti el desenvolupament local sinó també les capacitats dels nostres treballadors
- Una política d'accés a llocs de treball basada en el mèrit, la capacitat, publicada i avaluada per personal independent, amb reglamentació de les borses de treball i de la provisió
- Un acompliment de norma que regeix aquest àmbit ISO 26000 que permeti auditar la voluntat real i el grau d'acompliment de la Direcció de les activitats contemplades en la RSC



19. LGTBI

Des de CCOO tenim la voluntat de **garantir els drets socials de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (LGTBI)**. La igualtat de tracte, el respecte i la dignitat de les persones LGTBI ha d'estar garantida. Tenim la determinació de combatre la discriminació directa o indirecta, per raó d'orientació sexual i d'identitat de gènere en l'àmbit laboral.

PROPOSTA

Una de les feines més importants de la representació sindical en la lluita per la igualtat és la **prevenció activa contra la discriminació**. Per això, cal crear consciència sobre aquest tema en l'àmbit laboral i incorporar aquesta problemàtica en el dia a dia sindical. Cal vetllar pel compliment de les directives antidiscriminatòries, així com proposar mecanismes perquè es compleixin, mitjançant, per exemple, la negociació col·lectiva.

Els sindicats arribem a molts acords però cal que aquests també reflecteixin les necessitats de les persones del col·lectiu LGTB.

Treballarem d'acord amb els següents elements:

1. Clàusules antidiscriminatòries que incloguin l'orientació sexual i la identitat de gènere.
2. Definicions de família en què estiguin incloses les parelles que formen gais i lesbianes.
3. Assegurar que els beneficis socials siguin també per a les parelles del mateix sexe.

SANCIONS

- Incloure com a falta lleu l'ús de llenguatge que pugui ser ofensiu o discriminatori per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual vers els companys i companyes.
- Incloure com a falta greu les actituds discriminatòries i el tracte discriminatori, ofensiu per raons d'orientació sexual o identitat de gènere, adreçat a personal subordinat i/o companys o companyes.
- Incloure com a falta greu comportaments contraris a la llibertat sexual dels treballadors i treballadores.
- Incloure com a falta greu la violació de la confidencialitat dels permisos per intervenció quirúrgica per a canvi de sexe.

20. PROBLEMÀTIQUES QUE AFECTEN ALS COL·LECTIUS QUE TREBALLEN A RESPIR

Tot i que a RESPIR hi ha diferents col·lectius amb les seves reivindicacions concretes, tothom ha de tenir clar que també hi han problemes comuns que de provenen dels **modos impositius** i **manca de respecte envers el personal de la Gerència**.

Les **CONDICIONS AMBIENTALS**, especialment a l'estiu, és una queixa reiterada que mai ha estat presa amb seriositat tot i les denúncies presentades. El RD 486/1997 sobre seguretat i salut en els llocs de treball estableix uns valors mínims de temperatura i humitat que no són respectat i afecta directament tant al personal que hi treballa com els i les usuàries (mai hauria de superar els 25°C al **pavelló Nord**). Tots els anys es reiteren les promeses que en breu es donarà solucions sense que això passi. Les conseqüències és que aquest estiu 2019 estem patint problemes que afecten el personal que hi treballa però també als usuaris (gent gran). **NO ÉS FAN CAS als requeriments de la Inspecció de Treball! Això és d'una irresponsabilitat majúscula.**

Així mateix, a l'**Edifici Serradell** (Respir discapacitats) ara a l'hivern l'elevada temperatura que pateixen els usuaris com les treballadores (inclòs a 30°C) i la calor en alguns vestuaris és molt extrem.

Fa uns mesos, vam denunciar també **ELS ACARAMENTS** (careos en castellà) entre treballadors/as o entre treballadors/es i persones que fan una reclamació o queixa. Aquestes situacions que generen angoixa, ansietat, sensació de culpabilitat, i indefensió en el personal.

El resultat de l'estudi de carregues de treball fet a RESPIR va deixar clar la necessitat de **REFORÇAR LA PLANTILLA AMB MÉS PERSONAL**.

En aquest sentit, CCOO hem demanat en reiterades ocasions tant mitjançant els i les nostres delegades de Prevenció, per Inspecció de Treball, per diversos escrits per registre i a les reunions de Mesa de Negociació que es doti de més personal als col·lectius d'Infermeria, d'Auxiliar de Geriatria (actualment Aux. Dependència) i de més personal com Tècnic Mitjà Educadores (dins de l'acord de condicions).

En la majoria de casos, encara només es tracta de compromisos incomplets i en altres (personal infermeria) les solucions proposades són absolutament inacceptables:

- Tal com ja assenyalar mitjançant escrit a la DSRH el 13.11.2018, els caps de setmana la situació és inclús pitjor que abans de l'esmentat estudi. Ara tenen més carregues de treball que abans les infermeres que es queden a Pavelló Nord els dissabtes i diumenges.

PETICIÓ CCOO INFERMERIA

Fruit de l'estudi de carregues del personal d'Infermeria a RESPIR, s'ha fet una dotació amb més personal. Volem assenyalar que respecte els caps de setmana la situació és inclús pitjor que abans de l'esmentat estudi.

*Expliquem la situació dels **CAPS DE SETMANA** →*

ABANS DE L'ESTUDI DE CARREGUES LA DOTACIÓ ERA DE:

- 5 infermers/res (torn matí)
- 5 infermers/res (torn tarda)

DESPRÉS DE L'ESTUDI DE CARREGUES LA DOTACIÓ ERA DE:

- 6 infermers/res (torn matí) → 1 fixe a Serradell
- 6 infermers/res (torn tarda) → 1 fixe a Serradell

Més enllà que era necessari personal a Serradell i la opció aplicada de personal fixe és plenament satisfactòria per a "discapacitat", el que fem evident que al pavelló Nord la dotació resultant és la següent:

- 5 infermers/res (torn matí)
- 5 infermers/res (torn tarda)

Per tant, la feina que abans feia la infermera quan tornava de Serradell, ara la tenen que assumir les 5 persones. Per tant, paradoxalment ara tenen més carregues de treball que abans les infermeres que es queden a Pavelló Nord els caps de setmana.

Per tant, considerem insuficient la dotació proposada pels caps de setmana.

S'ha de tenir en compte que tot i que es veritat que no hi ha ingressos els caps de setmana, si hi han altes que impliquen gestions, hi han emergències, i es desenvolupa la mateixa feina (amb una activitat intensa entre 7 i 10 del matí) que entre setmana respecte a les 70 usuàries: cures, medicació etc...

PROPOSTA CCOO

- 8 infermers/res (torn matí) (1 fixe en RESPIR discapacitat)
(Per tant demanem ampliar amb 2 CANGURS DE 21 HORES)
- 8 infermers/res (torn tarda) (1 fixe en RESPIR discapacitat)
(Per tant demanem ampliar amb 2 CANGURS DE 21 HORES)

Com a mínim de manera immediata es necessitaria 1 cangur més per torn.

Com tothom sap, la **GESTIÓ DE LES BORSES DE TREBALL** a RESPIR és absolutament desastrosa i el que es pitjor, afecta les condicions de treball i la salut del personal.

Hem denunciat en reiterades ocasions l'ús de "llistats" de persones que treballen a RESPIR sense formar part de cap borsa. Això suposa, tenir determinats grups de treballadors/res a priori sense cap control sindical, precaritzant així les seves condicions. A més que es tracta d'un procés de selecció sense les més mínimes garanties de respecte als principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

La justificació per a tenir persones "fora borsa" és que a RESPIR es que tenen la necessitat i obligatorietat de garantir la correcta prestació del servei. Ara bé, si les borses de treball precisament han de servir per a cobrir possibles suplències del personal de plantilla (per a tenir persones per si sorgeix necessitat extraordinàries o no previstes) com és possible que:

- La borsa de PA (Operari/a de Servei) hagi complert amb escriu el seu període de vigència i tot i les nostres reiterades peticions no s'hagi convocat un nou procés?
- La borsa d'Auxiliar de Geriatria i de d'Auxiliar educador/ra que es va convocar tot i l'oposició sindical durant el període vocacional d'estiu hagi trigat més d'1 anys i mig no s'hagi resolt?
- Per què es va decidir unilateralment canviar el sistema de mèrits que anteriorment s'havia utilitzat per a seleccionar el personal de la borsa d'Infermeria, introduint proves d'accés, quan després tenim problemes per a tenir personal? O s'han de fer nomenament "fora borsa"?

En un país on hi ha milions de persones a l'atur, qui es pot creure que sigui impossible trobar personal per a substitucions?

Només es pot entendre com a conseqüència d'una manca de previsió:

- No convocar les borses quan s'han esgotat o han complert el període de vigència.
- Lentitud (diríem deixadesa) a l'hora de resoldre una convocatòria.

A d'altres administracions, enlloc de "renovar" borses de treball obligant a tothom a tornar-se a presentar, es fan ampliacions es a dir, es permet incorporar noves persones previ a passar el procés selectiu pertinent. Perquè no es segueix aquest mètode?

Un altra sistema de treball que creiem perjudica la qualitat del servei són les contínues **ROTACIONS DE PERSONAL**. En el cas d'Infermeria, això suposa no poder familiaritzar-se amb els i les usuàries, la qual cosa no permet conèixer amb més profunditat la persona i les seves necessitats. Si a això li afegim les altes carregues de treball, s'està augmentant exponencialment les possibilitats que el/la professional pugui cometre un error.

De fet, CCOO hem demanat i ens reiterem en demanar que els ràtios s'apliquin no de manera global sinó per unitat o plantes. Demanem que s'eviti la mobilitat continuada de TOT EL PERSONAL entre les diferents plantes.

Seguim preocupats respecte a l'increment de **RETRIBUCIONS** del personal.

- L'acord de condicions relacionat amb el nou lloc de **Tècnic/a Auxiliar d'Atenció a la Dependència** estableix que mentre no es produeixi la reclassificació d'aquest personal (funcionari de carrera) o fins que no accedeixi a la categoria (funcionari interí) -la qual cosa permetrà cobrar el 100% de les retribucions de C1, tot el personal- tot el personal tindrà dret a percebre les retribucions complementàries corresponents al codi C.14.ES02 des de gener 2018. Només s'ha fet efectiu des de mitjans d'any, incomplint l'Acord signat.

CCOO hem reiterat insistentment que es **COBREIXIN TOTES LES ABSÈNCIES** de personal fins i tot les que siguin de menys de 4 hores.

Dijous 13 de desembre, es va aprovar al Ple corporatiu el pressupost 2019 que inclou una reducció d'un 49,8% en el concepte de substitucions:

- 5.556.400 € al 2018
- 2.790.000 al 2019

No SUBSTITUIR personal suposa sobrecarregues de feina i posar en perill la prestació i/o la qualitat del servei.

Aquesta reducció de pressupost pot agreujar encara més el que ja portem denunciant des de fa temps: que no es cobreixen totes les absències a RESPIR. I ara, que és el que es pretén? Agreujar encara més? Potser no cobrir absències de jornada sencera com ja hem vist que es fa?

No acceptarem sobrecarregar encara més al personal! La qualitat del servei i LA NOSTRA SALUT està abans que aquesta manera de gestionar econòmicament el servei.

El 9 de març de 2017, CCOO vam enviar a la DSRH tot un seguit de **PROPOSTES DE MILLORA** de les condicions de treball del personal adscrit a RESPIR. Algunes s'han assolit però encara queden d'altres relacionades amb els ràtios (de presència i d'usuaris), mesures de flexibilitat, conciliació, increments salarials relacionats en *Complements* de nocturnitat, festius o caps de setmanes sense resposta.

21. PROBLEMÀTIQUES QUE AFECTEN EL PERSONAL DIBA QUE TREBALLA A LA XARXA DE BIBLIOTEQUES MUNICIPALS

CCOO lluitem per dignificar la feina de les persones que atenen les biblioteques públiques de la província, la XBM, dia a dia.

La història de les biblioteques populars està molt estretament lligada a la pròpia història de la Diputació, per això no s'acaba d'entendre que qui hi dona el millor de si mateix i mateixa per oferir un dels serveis públics millor valorats per la ciutadania, sinó el millor, ho hagi de fer en unes condicions laborals més properes als orígens de la Xarxa que a l'actualitat.

Aquestes reivindicacions no són noves per la Diputació ni per la Gerència de Biblioteques ni per l'anterior equip del govern de la Diputació.

Després d'insistir molt i molt, CCOO vam aconseguir incloure la negociació del Calendari 2019 del personal XBM.

"Les parts es comprometen a negociar el calendari laboral del personal adscrit a la Xarxa de Biblioteques Municipals durant el primer quadrimestre del 2019, i incorporar en el present calendari les adequacions que siguin necessàries".

<https://diba.ccoo.cat/acord-definitiu-de-calendari-2019/>

Portem anys denunciant que el col·lectiu treballa més jornades que tota la resta de personal de la Diba. Exigim ara al nou govern, celeritat per a portar a Mesa de Negociació aquest tema. CCOO ja vam enviar a la DSRH la nostra proposta.

BREU EXPLICACIÓ DE LA SITUACIÓ

En el calendari 2019 proposat, el còmput anual es de:

- 1687,30 hores per la **jornada general** (horari de 7,5 hores/dia)
- 1800 hores per la **jornada especial** (horari de 8 hores/dia)

Si dividim la dedicació horària diària amb el còmput d'hores anual de treball, això dona com a resultat el nombre de jornada que haurà de venir a treballar un empleat: **225 dies.**

Només dos col·lectius treballen menys dies i aquestes excepcions són degudament NEGOCIADES anualment: el personal de torn de nit i el de xofers:

- **Personal de torn de nit** que treballa 10 hores/dia, el nombre de jornades que ha de venir a treballar es situa entre **166 i 165 dies** o jornades.
- **Personal xofer** que treballen 13,15 hores/dia, el nombre de jornades que ha de venir a treballar es situa en **127 dies** o jornades.

QUÈ PASSA AMB EL PERSONAL DIBA A LA XBM?

És **L'ÚNIC col·lectiu que treballa MÉS dies o jornades**. Poden arribar a treballar més de 250 jornades! Tothom pot entendre fàcilment que no es el mateix venir a treballar 225 vegades o dies que fer-ho 250. Si prenem com a referència 250 jornades o dies, això significaria anar i tornar de la feina 25 vegades més que la resta de personal.

La qual cosa suposa 50 trajectes més:

- Increment de despesa pels desplaçaments extres
- Una pèrdua major de temps pels desplaçaments extres.
- Més risc de patir accidents *in itinere* (1a causa d'accidents de treball).
- Menys dies per a conciliar la vida laboral i familiar.

S'ha d'afegir a aquests perjudicis respecte a la resta de personal, que a més l'horari desenvolupa la majoria del personal diba a la XBM és de tardes i dissabtes alterns. La qual cosa perjudica encara més conciliar. Més jornades significa més despesa!

ALTRES PROBLEMES

També, amb l'equip de govern anterior, va quedar clar que s'hauria de donar una solució a altres problemes relacionats amb:

- Ajuts per menjar, dietes i desplaçaments
- Horaris laborals i número de jornades/any
- Avaluació de riscos psicosocials
- Conciliació laboral i familiar / Usos del temps
- Riscos laborals a les biblioteques
- Climatització i condicions ambientals de les biblioteques
- Seguretat del personal
- Etc.

De nou, demanem celeritat en atendre els problemes detectats que afecten de manera directa les condicions del nostre personal.

La Xarxa de Biblioteques Municipals així com l'ampli ventall de serveis que s'hi ofereixen no ha parat de créixer exponencialment, però no així els drets i les condicions de qui hi treballa, i considerem ja ha arribat respondre a les necessitats d'una important part de la plantilla que ja supera el 10 % de tota la Diputació.

22. PROBLEMÀTICA QUE AFECTA EL PERSONAL DIBA QUE TREBALLA COM A XOFER DE CÀRREC ELECTE

Al final del mandat 2012-2015, semblava que hi havia voluntat de donar una resposta adequada a les demandes del col·lectiu de xofers respecte a les seves despeses en dietes. Llavors, vam quedar pendents d'un informe jurídic respecte a les propostes que s'havien fet a la Mesa General de Negociació.

El 2 de desembre de 2016 i davant la manca d'informació, CCOO vam enviar nou escrit per registre (ref.1600064285) al coordinador, el Sr. Jordi Roca i a la DSRH. Adjuntem petició que inclou l'exposició de motius. Entre altres coses, l'escrit contemplava la següent proposta:

- Davant el fet que l'actual plus anomenat "Factor de desplaçament" és absolutament insuficient, demanàvem a més l'aplicació del sistema "Ajut Menjar" aplicat al personal que treballa tardes.

Al llarg del mandat anterior CCOO hem mantingut amb la DSRH diverses reunions per tractar el tema. Les propostes havien de ser estudiades per la corporació.

A moltes reunions de la Mesa General de Negociació (consta en acta), vam demanar que es donés una solució definitiva al tema. Finalment i després d'una prèvia de CCOO, **se'ns va informar que s'havia fet un decret que contemplava l'adjudicació de l'Ajut Menjar al col·lectiu i que per tant, donava resposta a les peticions fetes pel nostre sindicat.** Així vam informar al personal.

Ara bé, passat 3 mesos i de nou davant la manca de notícies, vam demanar a la DSRH informació. **La resposta va ser que finalment no es tirava endavant el decret.** La nostra pregunta va ser: quin és el motiu? Per què en seu de MGNmc es dona per fet i posteriorment no s'informa als sindicats que hi ha un canvi radical de posicionament?

PARTICULARITATS DEL COL·LECTIU DE XOFER

Els conductors del Parc Mòbil són un col·lectiu que tenen pràcticament l'obligació d'anar amb el seu vehicle al centre de treball donat que no saben mai a l'hora que podem començar ni acabar el servei. Els horaris del transport públic, sobretot els dels trens, tenen una hora límit (molts treballadors del Parc Mòbil viuen fora de Barcelona ciutat) la qual cosa comporta unes despeses obligatòries de desplaçament del vehicle particular.

Però a més, el compliment de les funcions inherents del lloc de treball de Xofer suposa estar la majoria de la jornada fora d'un centre de treball amb el que això comporta. Per exemple: s'ha de tenir en compte que el simple fet d'anar al WC suposa forçosament una despesa ja que s'ha d'acabar anant a un bar. Aquesta situació, com és lògic, es repeteix diverses vegades al dia.

També i per raó que el servei s'allarga a la tarda han de realitzar el dinar fora del seu domicili. S'ha de tenir en compte que es fan torns de 8,45 a fins i tot les 22 hores. Això pot suposar també sopar fora de casa. S'ha de tenir en compte que a vegades, el lloc on s'està prestant servei, l'oferta de restauració és escassa i cara, i per tant la despesa és elevada. No hi ha opció per desplaçar-se ja que l'obligació dels xofers és estar el més a prop possible del lloc on s'està fent el servei amb l'agreujat que mai es sap quan acabarà l'acte en el que el càrrec polític participa. Els dissabtes, diumenges i festius no és fàcil trobar un menú econòmic, per tant la despesa per aquest concepte encara es més alta.

D'acord amb tot el que hem exposat, demanem doncs que es tiri endavant la solució que es proposava i que ja estava consensuada amb els sindicats, més concretament CCOO i UGT.

23. INTEGRACIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGT A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La integració del personal de l'ORGT a la funció pública de la Diputació de Barcelona va ser una clara demostració que quan totes les parts es posen a treballar plegats es poden assolir importants acords.

Va ser una reivindicació històrica de CCOO i ens felicitem que el govern del passat mandat juntament amb els sindicats ho haguem pogut fer realitat.

Diríem que en termes generals, l'acord és molt bo i ha donat resposta a moltes de les necessitats que tenia el personal d'aquèst organisme tributari. Tot i això, existeix una *Comissió de Seguiment* que treballa per a que es vagin assolint totes les parts de l'Acord.

Hem de dir que, de la mateixa manera que estem molt satisfets de com es va desenvolupar la negociació fins aconseguir la integració, també hem de dir que des del gener del 2019, les coses no estan anant gens bé. Fem evident que des de principi d'any, les negociacions per part de la Diputació, van passar a ser dirigides per la DSRH.

Les dinàmiques des de gener de 2019 són de posar en dubte aspectes de l'Acord; i on cal interpretar-lo, sempre ens trobem amb interpretacions restrictives. Creiem que hem anat a pitjor...

Esperem que amb el nou govern a la Diputació de Barcelona es pugui donar una renovada empenta a aquestes dinàmiques.

CONCRECIÓ RESPECTE A DOS PROBLEMES →

PROBLEMÀTICA AGENTS TRIBUTARIS NIVELL D'ENTRADA ATR2 I ATR3

CCOO reitera que hi ha un **incompliment de l'Acord d'Integració (AI)** perquè la DSRH no vol aplicar allò recollit al mapa de llocs de treball, on no figura cap codi retributiu que obeeixi a l'estructura de la nòmina, com a grup de classificació C2 nivell 14 i codi retributiu ATR2 i ATR3.

L'AI estableix el codi retributiu ATR2 i ATR3 respecte al grup de classificació C1, per al personal de nova incorporació (a partir del 1.1.2019), sense que es pugui aplicar l'AI amb caràcter retroactiu al personal incorporat abans del 31.12.2018.

LA INTEGRACIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGT NO HA SUPOSAT MÉS DELEGATS/DES DE PREVENCIÓ ANS AL CONTRARI:

ABANS → diba **4000** treballadors/res amb **15 delegats/des de prevenció**

→ ORGT **700** treballadors/res amb **5 delegats/des de prevenció**
(+ de 100 centres de treball distribuïts per a tota la província en els quals, no només hi ha temes de confort tèrmic, humitat, ergonomia etc, sinó que es tracta de recaptació i embargament de bens que produeixen moltíssimes situacions de conflicte que generen habitualment estres i angoixa al personal. Situacions que s'han d'atendre amb celeritat).

ARA → **diba i ORGT 4700 treballadors/res amb NOMÉS 15 delegats/des de prevenció**

Valoració: Tot i tenir més personal no hi ha cap increment de delegats/des de prevenció. La norma parla de mínims però no marca els màxims de delegats que es pot arribar a tenir (sempre via negociació).

CCOO considera que donat que serà molt complicat atendre correctament els centres de treball integrats (recordem que parlem de persones i de salut) **tenim dues propostes:**

- **Mantenir el Comitè de Seguretat i Salut de l'ORGT actual (amb els 5 delegats/des)**
- **O si no fos possible la primera proposta, demanem incrementar en al menys 5 persones l'actual nombre de delegats/des de prevenció del actual Comitè de Seguretat i Salut.**

24. PROBLEMÀTICA QUE AFECTA EL PERSONAL DE PARCS

Al llarg del passat mandat, CCOO hem insistit en que hi ha una manca de personal. El personal no hauria de treballar mai sol per motius de seguretat.

En aquest sentit i a més de valorar incorporar més efectius, vam demanar plantejar la possibilitat que el personal anomenat "cangurs" puguin passar a efectuar un horari del 100%.

Aquest personal treballa actualment aproximadament un 60 % d'una jornada ordinària reforçant especialment els caps de setmana (generalment divendres, dissabtes i diumenges).

La nostra proposta seria que aquest personal pogués seguir treballant els caps de setmana però s'ampliés els dies de presència entre setmana (de dijous a dilluns per exemple). La fórmula concreta i definitiva es podria establir en funció de les necessitats del servei.

A més de millorar el servei, ajudariem al personal "cangur" a tenir un salari més digne. S'ha de tenir en compte que aquest personal només guanya un 60 % del salari ordinari.

Òbviament, el personal de Parcs té altres necessitats que serien important atendre.

25. RECLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL DE PROTOCOL

El personal Auxiliar de Protocol no té en aquest moment la possibilitat, com si tenen altres col·lectius, de promocionar a un subgrup superior.

Es un tema que portem reivindicant des de fa anys i que tot i la voluntat per part de la DSRH de parlar-ne, i que els comandaments ho veuen factible, no s'ha avançat.

S'ha de tenir en compte que des de que es va fer la Valoració de Lloc de Treball han passat molts anys. Durant aquest temps les funcions han augmentat. Seria important per tant una actualització de la VLLT.

Creació de dos manuals de funcions (C1 i C2)

Així doncs, el que es tracta és marcar un itinerari que consistiria en:

- Subgrup d'accés: C2
- Subgrup per a promocionar: C1

Requisits d'acord amb la norma:

2 anys d'antiguitat i la titulació requerida pel Subgrup C1.

5 anys i un curs de formació de Diputació.

10 anys d'antiguitat de C2.

CCOO hem demanat estudiar el cas. Som coneixedors que els servei on treballa el col·lectiu té interès a que aquestes modificacions tiressin endavant. Per tant, demanem que des de la DSRH es pugui començar a tractar el tema.