



ACORDS A LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE MATÈRIES COMUNES (ART.33.1 DEL TREBEP)

- **CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL**
- **PRODUCTIVITAT EXTRAORDINÀRIA COVID PERSONAL PRESENCIAL**
- **TREBALL A DISTÀNCIA: INDEMNITZACIÓ DESPESES DE CONNECTIVITAT**

Tal com us explicàvem recentment, i després de les accions portades a terme la setmana passada (clicqueu [aquí](#)), es va reemprendre les reunions de Mesa General de Negociació de:

- Carrera professional.
- Proposta regulació productivitat COVID-19.
- Indemnització TIC (treball a distància).

Us anunciem que **les seccions sindicals de CC00 i UGT hem arribat a un acord** amb la corporació en els tres temes. A continuació us fem un resum de cadascun d'ells.

CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL

Després de molts anys sense carrera hem aconseguit tornar a tenir una carrera professional que posi en valor l'esforç i la professionalitat de tota la plantilla de la Diputació:

- És un model que inclou a tota la plantilla de la corporació (personal funcionari de carrera i interí, i personal laboral fixe o temporal) que compleixi amb el requisit:
 - Prestació acumulada de serveis de 4 anys.
 - Obtenir la puntuació mínima establerta a l'Informe de Bagatge Professional.
 - Tenir un QAD adequat o superior a l'adequat (Art.20.3 de l'EBEP).
- Es defineixen 5 nivells successius de progressió amb transicions de 4 anys de durada, com a temps mínim de permanència per optar al següent nivell de progressió.
- Amb efecte des de l'1 de gener de 2021
- La proposta retributiva mensual s'estableix a partir d'una distribució d'un valor de referència que és la quantia màxima del complement de productivitat vigent.

€/mes	-----				105,67 €				184,93 €				264,19 €				343,45 €				422,71 €	
DATA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	FINS A LA JUBILACIÓ	
ANYS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
TRAMS	4 anys				4 anys				4 anys				4 anys				4 anys					

Per fer efectiu el nou model de carrera professional, l'Acord estableix que s'utilitzarà la partida consignada al Pressupost de la corporació de l'any 2020 i 2021. En aquest sentit, inclou que s'iniciarà un expedient que resolgui la **reserva del crèdit** existent per a l'any 2020 (se'n podrà fer ús de la partida l'any que ve).

SITUACIÓ EN AQUEST MOMENT L'Acord ja està signat pels sindicats amb dret a tenir presència a la Mesa General de Negociació de matèries comunes i la corporació. Ara estem pendents que passi pels òrgans interns de control. Reiterem la nostra defensa en el sentit que el marc jurídic vigent empara la possibilitat d'establir un sistema de reconeixement professional que asseguri el dret individual a la carrera professional dels seus empleats públics sobre la base d'un sistema d'avaluació.

BREU VALORACIÓ Respecte al contingut de l'Acord, pensem que **assoleix els objectius marcats tant econòmics com d'agilitat en el procediments per a transitar a nivells superiors**. Els elements d'avaluació s'han objectivat en tres grans factors a valorar en el model de carrera professional:

- Els coneixements adquirits
- La trajectòria professional
- El resultat de l'avaluació de l'acompliment.

En cadascun d'ells s'atorgaran els punts corresponents que computaran en un informe anomenat "*Bagatge Professional*". Per a passar al següent, s'haurà d'haver assolit la puntuació marcada al Reglament. Considerem que això és factible per una bona part del personal. No obstant això, hem detectat que el personal dels subgrups AP i C2 podrien tenir problemes per assolir la puntuació necessària especialment en els últims nivells. Per això, s'ha acordat també establir un sistema que garanteixi la formació imprescindible pels col·lectius abans esmentats.

Ens mostrem molt satisfets i satisfetes d'haver assolit després de molts anys de lluita un Acord de Carrera. **Amb la fermesa sindical demostrada la setmana passada, hem aconseguit fer seure de nou la corporació a la Mesa de Negociació**. I, amb molt esforços, hem aconseguit tancar un Acord. Ara tocarà defensar la seva aplicació. Que ningú tingui cap dubte, la secció sindical de *Comissions Obreres* estarà molt atenta del que passi en els pròxims dies i setmanes, i actuarà amb totes les eines que estigui al seu abast.

REGULACIÓ PRODUCTIVITAT COVID-19

Es tracta de la percepció d'un complement de productivitat extraordinari i puntual per al personal essencial com a reconeixement a **l'enorme responsabilitat, dedicació i professionalitat**, així com **l'alt risc assumit** (sense mesures de protecció) per tot el personal que va estar en primera línia durant l'estat d'alarma i de manera **presencial durant el període comprès entre el 16 de març i el 5 de maig de 2020**.

L'import serà el mateix per a tots els subgrup de classificació. No obstant això, s'estableixen dues quanties diferenciades: de 900€ per al personal assistencial i de 500€ per al personal no assistencial. S'establiran les proporcionalitats que corresponguin respectivament en funció dels dies treballats durant aquest període. Aquesta percepció resulta incompatible amb la percepció

simultània de qualsevol altre indemnització que la Diputació de Barcelona pugui aprovar en relació amb la COVID-19.

Tot i que no recull totes les nostres demandes considerem que és molt positiu ja que inclou el que consideràvem una condició *sine qua non*: reconeixement econòmic lineal per a tothom i sense deixar fora cap categoria (com lamentablement va passar a l'Acord de la Generalitat).

Des de la nostra secció, volem aprofitar per a **reconèixer, agrair i posar en valor el gran esforç i dedicació realitzada per tot el personal** durant els moments més delicats i difícils de la pandèmia.

TREBALL A DISTÀNCIA: INDEMNITZACIÓ DESPESES DE CONNECTIVITAT

L'Acord contempla la percepció d'una indemnització, d'un import de 41,40€ mensuals, per a compensar les despeses ocasionades al personal que hagi prestat servei efectiu en la modalitat de treball a distància durant el període comprès entre el 16 de març i el 31 de desembre de 2020.

Per tant, es farà efectiva de manera retroactiva i el dret a percebre aquesta indemnització es mantindrà fins que finalitzi la situació de crisi sanitària o se substitueixi per una regulació definitiva del teletreball.

S'ha de tenir en compte que no s'abonarà el mes d'agost –considerant la coincidència amb les vacances anuals- ni durant els períodes en que no hi hagi prestació de serveis efectiva (permisos sense sou, situacions administratives diferents a la de servei actiu o processos de baixa per incapacitat temporal).

L'establiment d'aquesta indemnització no pressuposa ni condiona altres acords posteriors relacionats amb el desenvolupament del treball en remot (article 47 bis del TREBEP).

BREU VALORACIÓ El R.Decreto-ley 29/2020, de 29 de setembre, va incloure la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic pactada a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques amb els sindicats majoritaris. A la *disposició final segona* s'estableix que **les administracions disposaran d'un termini de sis mesos per adaptar-se a la norma** (fins al 30 de març de 2021). Tenint en compte això, la Diputació hauria pogut posposar la negociació per a més endavant i sense cap obligació a reconèixer el dret de mesos anteriors. Ara bé, i responent a les reivindicacions sindicals, mitjançant aquest acord **es dona resposta a part de la despesa generada pel treball a distància des de març** i, molt important, **sense condicionar en cap cas la regulació que es pugui negociar en breu**.

CCOO-Diba considerem que l'article 47bis explicita el contingut mínim i bàsic de las condicions del teletreball. Per tant, en la propera negociació, defensarem que **la Diputació ha de fer front, no només a la despesa per a connectivitat** dels seus empleats i empleades, sinó a moltes altres (climatització, llum, aigua, etc). Hem tornat a demanar (ja ho vam fer a l'abril) que ens informin de quin ha estat l'estalvi econòmic de tenir els edificis de Diputació tancats en relació a despeses de llum, aigua, seguretat, etc.

