

INFORME FEINA FETA 2015 - 2019

QUÈ HEM ASSOLIT AL LLARG D'AQUEST MANDAT?



Vota
CCOO



federació serveis a la ciutadania
secció sindical Diputació de Barcelona

AMB TU TENIM LA FORÇA

SUMARI DEL DOCUMENT



- **INTRODUCCIÓ I CONTEXT (Pàg.3)**
- **CCOO FORÇA CREIXENT (Pàg.5)**
- **RESUM DELS OBJECTIUS ASSOLITS (Pàg.6)**
- **ACORDS SIGNATS 2015 – 2019 (Pàg.10)**
- **MÉS DIES DE PERMÍS (Pàg.12)**
- **OFERTA OCUPACIÓ PÚBLICA (Pàg.14)**
- **DRETS I CONSOLIDACIÓ DEL PERSONAL INTERÍ (Pàg.15)**
- **FEM FRONT A L'INFORME DE LA SINDICATURA (Pàg.18)**
- **PREMIS PER ANYS DE SERVEI (Pàg.20)**
- **REGLAMENT DE GESTIÓ DE BORSES DE TREBALL (Pàg.24)**
- **LA RESOLUCIÓ DEL GAIP DONA LA RAÓ A CCOO (Pàg.25)**
- **TAULA DE MOBILITAT (Pàg.27)**
- **LLUITA PER LA IGUALTAT (Pàg.29)**
- **LES NOSTRES ACCIONS EN PREVENCIÓ 2015-2019 (Pàg.31)**
- **DEFENSEM ELS NOSTRES DRETS AL CARRER (Pàg.34)**
- **51 ASSEMBLEES DE CCOO EN 4 ANYS (Pàg.37)**
- **MÉS I MILLOR INFORMACIÓ SINDICAL (Pàg.38)**

INTRODUCCIÓ I CONTEXT

Condensar en un nombre raonable de pàgines el balanç de gestió i acció d'un mandat requereix necessàriament que centrem la nostra atenció en els esdeveniments i accions més significatius, sense que això signifiqui per tant que aquí hi figuri tota l'activitat realitzada. Es tracta del balanç de la feina sindical realitzada al llarg dels quatre anys del mandat comprés del 2015 al 2019.

Iniciàvem el mandat encara amb el país instal·lat en un context de profunda crisi econòmica que amb l'excusa de "racionalitzar", els governs d'ideologia liberal (orientada a afavorir els interessos dels grups econòmics amb més poder i les minories socials de rendes més altes) van aprofitar per retallar drets laborals, socials i civils.



Com a empleats i empleades públiques, **començàvem el mandat l'any 2015 amb retallades** (-5% com a mitjana a les pagues extres des del 2010) per continuar amb tot un seguit de reiterades congelacions salarials. Amb els dies de permís arrabassats. Amb penalització econòmica en cas de posar-nos malalts/es. I amb un augment alarmant de personal temporal sense l'oportunitat de consolidar la plaça per manca de convocatòries d'Oferta d'Ocupació Pública.

Per si no n'hi hagués prou, **l'any 2017** (a l'equador del mandat) ens va caure com **una inesperada garrotada: l'informe** efectuat per la Sindicatura de Comptes que qüestionava importants aspectes dels nostres Acords de les Condicions de Treball.



La única lluita que es perd és la que s'abandona. Des de aquest punt de vista, el balanç que fem d'aquest mandat és positiu. Trobareu en aquest document un resum explicat de la feina feta i del que s'ha aconseguit. En aquest sentit, inclou no només com hem revertit les retallades del govern central o com hem superat les exigències legals imposades per la Sindicatura de Comptes, sinó la nostra actuació amb molts altres àmbits: igualtat de gènere, salut laboral, transparència en els processos de selecció, etc.

REIVINDIQUEM • LLUITEM • ARRIBEM A ACORDS

Inclou la nostra acció sindical a la Mesa de Negociació i una explicació relacionada amb els **28 nous acords assolits al llarg del mandat.**

Davant la manca de diàleg, **mai ens hem resignat.** Així doncs hem fet ús de mesures de pressió: mobilitzant-nos al carrer i/o acudint a la Inspecció de Treball, a l'APDCAT, al Síndic de Greuges, a la Comissió de Garantia d'Accés a la Informació Pública, presentant demandes al Contenciós Administratiu, enviant desenes d'escrits als grups polítics corporatius, entre d'altres.

**LA RESIGNACIÓ
NO ES UNA OPCIO
#LLUITA**

Un tret també característic d'aquest mandat han estat les **mobilitzacions**. Les hem portat a terme defensant drets d'un sol treballador/a així com per a col·lectius sencers. Les hem organitzat en relació a temes interns que afectaven només a la Diputació però també hem donat suport a desenes d'altres manifestacions de caire social.

Inclou la tasca desenvolupada relacionada amb **els milers de consultes** (telefòniques i/o presencials) dispensades per la secció sindical: salut laboral, baixes mèdiques, incidències, nòmina, informes negatius, QADs, assetjaments, entre d'altres moltes problemàtiques.

Aquest informe inclou també referències respecte a la nostra presència als centres de treball amb **51 assemblees celebrades** (als centres de treball de Barcelona i del territori), sota la campanya “*Acostem el sindicat*” o amb l'atenció dels nostres delegats i delegades sindicals i de prevenció de riscos laborals.

I finalment, us expliquem de quina manera hem complert amb l'objectiu de fer arribar la informació sindical de manera àgil i constant mitjançant comunicats, la nostra web o les xarxes socials.

Tenim el convenciment que **l'important augment experimentat d'afiliats i afiliades de CCOO** a la Diputació al llarg d'aquest mandat respon a tota la feina feta. Ara bé, les eleccions sindicals també serveixen com un important indicador respecte al que s'ha fet i el grau de satisfacció del conjunt del personal.



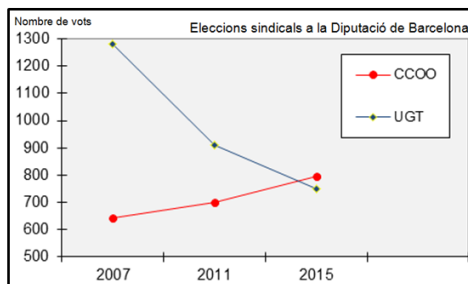
Confiam que aquest document/resum del balanç de gestió i acció us convenci que la candidatura de CCOO és la millor opció. Heu de tenir en compte que la **candidatura presentada per la nostra secció sindical és la més nombrosa de totes les que s'han presentat fins ara, amb 224 persones!**

Confiam en poder no només guanyar les eleccions, sinó en poder-ho fer amb majoria suficient per poder desenvolupar la nostra pròpia acció sindical sense traves (moltes vegades intencionades), amb independència i basada en la transparència, l'honestedat, el treball dur, i el nostre desig que les treballadores i els treballadors de la Diba **es sentin orgullosos** de la seva representació sindical.

Hem treballat, treballem i treballarem amb aquest objectiu perquè tenim la plena convicció que **CCOO és l'eina més eficaç per defensar els nostres drets** a la Diba. **VOTA CCOO** i lluita amb nosaltres: amb tu tenim la força!

CCOO DIBA FORÇA CREIXENT

La bona feina que s'està fent no és cosa d'un dia, sinó que té a veure amb un sistema de treball abnegat i honest a llarg termini que va donant els seus fruits. Aquesta idea es pot apreciar o veure de manera clara, quan s'observa la tendència de millora de la representativitat de CCOO dins d'un període d'anys més ampli.



Així doncs, des del 2007 fins ara, CCOO a la Diputació hem passat de 7 delegats/des a 11, el que representa un 57% d'augment situant-nos al 2015 com el sindicat més votat a la Diputació de Barcelona.

JUNTA DE PERSONAL			
CCOO	2007	2011	2015
	DELEGATS/DES	DELEGATS/DES	DELEGATS/DES
	7	10	11

Fent un incís i en termes comparatius, fixeu-vos en els companys i companyes recentment integrades de CCOO a l'ORGT. La seva representativitat arribava a més d'un 80%: 14 delegats/des per CCOO i 3 delegats per l'UGT.

Respecte a la **Mesa General de Negociació de la Diputació de Barcelona**, és veritat que els resultats del 2015 van permetre que CCOO incrementéssim el nombre de les nostres representants, però no van suposar tenir majoria absoluta. Això ha suposat treballar consensos i propostes amb els altres sindicats, tancant acords amb uns i amb altres o fins i tot amb ambdós.



Ens presentem a aquestes eleccions amb l'aspiració d'ampliar la nostra representativitat i obtenir uns resultats que ens permetin aplicar de manera plena les nostres maneres de fer. Tant de bo poguéssim obtenir resultats tan amplis com a l'ORGT perquè amb la seva àmplia representativitat, CCOO va poder proposar, reivindicar, lluitar i finalment liderar una negociació que va culminar en un acord d'integració que representa pel personal un **increment mig de més 350€** en les seves retribucions.



RESUM DELS OBJECTIUS ASSOLITS

- **RECLASSIFICACIÓ DE CENTENARS DE COMPANYS I COMPANYYES:**

- Més de 280 persones han passat ja a un subgrup superior gràcies a l'acord PAMO 2014/2015 signat per CCOO
- Més de 130 places de reclassificació convocades al PAMO 2016/2017
- Acord assolit relacionat amb el personal Auxiliar de Geriatria
 - Increment econòmic inicial (actualment tothom cobra ja el Complement Específic): 101,92 €
 - Increment econòmic final del procés (amb el total de les retribucions de C1): 277,80 €
- Més de 87 places de reclassificació convocades al PAMO 2018



- **ACORD DE JORNADA GENERAL DE TREBALL:**

- Tornem a la jornada general de 35 hores (enlloc de les 37,5 hores setmanals)
- Tornem a la jornada especial de 37,5 hores (enlloc de les 40 hores setmanals)

- **ACORD SOBRE EL RÈGIM RETRIBUTIU DURANT LA SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL**

- 100% de les retribucions per a TOTES LES BAIXES per accident laboral o malaltia comuna sense tenir en compte el motiu de la baixa i sense límit de temps en la duració de la baixa. Inclou 100 % retribucions i sense límit en el nombre d'Indisposicions o baixes 24 hores

- **PAGA DE PRODUCTIVITAT ANUAL (ASSIDUÏTAT)**

- Després d'anys de reivindicació, aconseguim incrementar-la!
Passem de percebre 1.325 € l'any 2015 a :
1505,65 € l'any 2018 / 1675,35 l'any 2019 / 1857,67 l'any 2020

- **MILLORA SOCIAL PER EDAT**

- Nou acord que assegura partida pressupostària d'1.180.000 €. En termes generals, és una prestació complementària per al personal (inclou interins/es) a partir dels 50 anys fins a la seva edat de jubilació forçosa: 510 € dels 50-54 anys, 1050 € dels 55-59 anys, 1550 € a partir dels 60, encara que ens jubilem de manera anticipada.

- **ACORD DE CONTINUÏTAT DEL PERSONAL MAJOR DE 55 ANYS**
 - Tenint en compte les diferents convocatòries d'Ocupació Pública es facilitarà la continuïtat del personal interí major de 55 anys. A petició expressa nostra, es recull en un acord i no en un acta (2004).

- **INCENTIUS PER A LA JUBILACIÓ**
 - Qui es jubili 2 anys abans de la seva edat obligatòria tindrà dret a 14 mensualitats (amb una important novetat: mínim per a tothom de 30.000 €).
 - Qui es jubili 1 anys abans de la seva edat obligatòria tindrà dret a 7 mensualitats (amb una important novetat: mínim per a tothom de 15.000 €).
 - D'acord amb els límits d'increment fixats a la LPGE es podrà arribar a 14 i 28 mensualitats. Dret també per al personal interí.

- **ACORD COMPLEMENT DE CARRERA PROFESSIONAL (NT)**
 - Import mensual de 48,15 € (14 mensualitats/any) des de gener de 2016

- **PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL A LA FEINA**
 - CCOO a la Diputació de Barcelona vam fer una aposta ferma fins aconseguir un protocol amb presència de la representació del personal com a *persona de referència* i a la *Comissió Tècnica d'Investigació* amb veu i vot.



- **ACORD SOBRE EL PERSONAL INTERÍ: PLA D'ESTABILITAT**
 - S'aplanilla a més de 300 persones que ocupaven places estructurals amb nomenaments "fins a provisió". S'ha acabat amb l'ocupació "transitòria" injustificada i abusiva!
 - Donem un pas endavant establint nous drets pel personal interí (permisos i mobilitat). Dret a percebre productivitat en proporció al temps treballat sense mínims de permanència, accés als ajuts especials (persones a càrrec amb discapacitat) i a la Millora Social. Pactem convocatòries d'OPOs que situaran la taxa d'interinitat a la Diputació en un 7,4%.

- **RECUPEREM LA PAGA EXTRA DE 2012 I ELS DIES D'ANTIGUITAT**
 - Recuperem el 50% restant de la paga extra i els dies d'assumptes particulars per antiguitat
 - Recuperem els dies addicionals de vacances per antiguitat incrementant-los en pràcticament el doble respecte a abans de les retallades
- **NOU i MILLORAT ACORD DE PLANILLES**
 - Intersetmanals fixats per la treballadora enlloc d'imposat, com abans
 - Caps de setmana voluntaris pel personal de 55 o més anys
 - Peticions denegades de permisos motivades per escrit obligatòriament
 - Personal coneixedor especificat: AP/C2 30 dies, C1/A2 6 mesos, A1 1 any



- **RECUPERACIÓ DEL PODER ADQUISITIU**

A la Diputació de Barcelona, fruit del treball fet, estem aconseguint anar sempre als màxim dels marges negocials dels acords estatals:

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

- **ACORD D'INTEGRACIÓ DE L'ORGT A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA.**

- Acord liderat per CCOO representa pel personal un increment mig de més 350€ en les seves retribucions.



TRIBUNALS DE SELECCIÓ A l'anterior mandat, la presència als tribunals de selecció eren acaparats només per les persones proposades pel sindicat majoritari. Aquest mandat s'ha aplicat la reivindicació de CCOO de presència de persones (actuant en nom propi i a títol individual) proposades per TOTS els sindicats que tenen presència a la Junta de Personal.

FLEXIBILITAT HORÀRIA PER CONCILIACIÓ FAMILIAR: PEL PERSONAL AMB FILLS/ES MENORS DE 17 ANYS Petició feta per CCOO a la DSRH d'ampliació de la flexibilitat horària per conciliació per a les persones amb fills i filles menors de 17 anys, millorant així l'Acord del 2014. Inclou també familiars amb discapacitat.

DRET A LA INFORMACIÓ DE LES BORSES DE TREBALL Davant la manca de resposta a les nostres reiterades peticions d'informació i com a part de la nostra acció decidida a acabar amb les arbitriarietats a la Diputació, CCOO van presentar una reclamació davant la Comissió d'Accés a la Informació Pública (GAIP). La RESOLUCIÓ 95/2017 d'aquest òrgan, la primera dictada contra la Diputació, va establir que "tenim dret a la informació de les borses de treball i dels nomenaments efectuats" i per tant ara tots els sindicats disposem de més informació per exercir la nostra tasca de control i supervisió.

100 % DE LES RETRIBUCIONS PER A TOTES LES BAIXES MÈDIQUES, INCLÚS DE 24 HORES. El 20 de novembre de 2018 vam signar un acord que ens donava dret a percebre el 100% de les retribucions per a TOTES LES BAIXES sense tenir en compte el motiu de la baixa i sense límit de temps en la duració de la baixa. Ara bé, a proposta de CCOO ja vam aconseguir l'11 de febrer de 2016 que totes les baixes laborals d'un dia (tenen la consideració d'Indisposició) no suposessin pèrdues econòmiques i no s'hagués d'indicar si el motiu de la incapacitat era víric o no.

COMPENSACIÓ DE DESPESES D'AJUT PER MENJAR PEL COL·LECTIU XOFERS Al llarg del mandat, a més d'enviar escrits i propostes per registre, hem mantingut diverses reunions amb la DSRH amb l'objectiu de trobar solucions a les peculiaritats del col·lectiu: llarguíssimes jornades que poden suposar despeses als migdies i al vespre en un servei que es fa a qualsevol lloc del territori. Ens felicitem ja que finalment la corporació està disposada a fer efectiu 3 ajuts menjars setmanals. Ho farà per decret sense un acord previ ni signat amb la part social. La nostra valoració és que tot i que no assoleix del tot les reivindicacions fetes ni la realitat de totes les despeses que tenen, considerem que és un avanç important. Seguirem treballant.


OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA: 779 PLACES! Amb la convocatòria d'Oferta Pública 2018, s'hauran aprovat 779 noves places que situaran la taxa d'interinitat a la Diputació de Barcelona en un 7,4%.

ACORDS 2015-2019		QUI SIGNA?		
		CCOO	UGT	CGT
1	Reclassificació a C1 del personal Auxiliar de geriatría			
2	Increment d'1 € de la quantia de l'ajut per menjar per a l'any 2019 (la norma permet increment de 3 €)			
3	Acord de jornada general de 35 h.			
4	Actualització dels criteris pel <u>PAMO</u> 2018 i successius processos selectius.			
5	Acord 100% de les retribucions per a TOTES LES BAIXES i Indisposicions sense tenir en compte el motiu i sense límit de temps en la duració.			
7	Nou Acord productivitat. Incrementos econòmics i millora en les condicions per percebre-la.			
8	Acord sobre el calendari laboral 2019.			
9	Complementació del sistema de millores socials (millora per edat).			
10	Acord d'integració de l' <u>ORGT</u> a la funció pública de la Diputació de Barcelona.			
11	Acord sobre l'aplicació dels criteris continguts en l'acta de data 4 de març de 2004, sobre gestió de borses de treball, als <u>PAMO</u> 2016-2017 i successius processos selectius.			
12	Modificació parcial del règim de permisos del personal temporal de durada igual o inferior a tres mesos, de l'Acord sobre personal interí.(II)			
13	Acord Incentius per a la jubilació. Aprovació del Pla d'Ordenació..			
14	Acord sobre el reconeixement d'un complement de carrera professional (<u>NT</u> - Nivell Transició)			
15	Modificació parcial del règim de permisos del personal temporal de durada igual o inferior a tres mesos, de l'Acord sobre personal interí.(I)			
16	Aprovació del protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.			

ACORDS 2015-2019		QUI SIGNA?		
		CCOO	UGT	CGT
17	Nou acord sobre criteris i confecció de <u>Planilles</u> del personal a torns Gerència de Serveis Residencials d'Estades Temporals i RESPIR	✓	NO	✓
18	Dotació d'una única partida de 710.000€ per a millores socials	✓	✓	✓
19	Modificació de la jornada intensiva d'estiu	✓	✓	NO
20	Acord de concessió d'espais sindicals per major representativitat de dos sindicats.	✓	NO	✓
21	Acord sobre el personal interí de la Diputació de Barcelona: Pla d'Estabilitat.	✓	✓	NO
22	Modificació de les fitxes descriptives de xofer i d'oficial conductor de serveis logístics	✓	✓	NO
23	Acord sobre el calendari laboral 2016.	✓	✓	✓
24	Nou permís retribuït per a les empleades en estat de gestació.	✓	✓	✓
25	Nou acord relatiu a les millores de la prestació econòmica d'incapacitat temporal.	✓	NO	✓
26	Acord de flexibilitat horària d'1 hora per empleats amb fills menors de 17 anys i/o familiars amb discapacitat.	✓	✓	✓
27	Acord de recuperació i increments dels dies addicionals de vacances per antiguitat.	✓	NO	✓
28	Acord sobre l'abonament de la paga extraordinària 2012 i el permís d'assumptes particulars per antiguitat.	✓	NO	✓

REIVINDIQUEM • LLUITEM • ARRIBEM A ACORDS

**COMPARATIVA ENTRE LA NORMATIVA ANTERIOR A LES RETALLADES
Y LA RESULTANT DE L'ACORD DE NOVEMBRE DE 2015**

ANTERIOR ACORD DIBA		NOU ACORD NOV. 2015		Diferències entre ANTERIOR ACORD DIBA i NOU ACORD de Novembre 2015 respecte al nombre de dies acumulats amb dret a gaudir	
EL QUE TENÍEM ABANS DE LA RETALLADA 2012 (ARTICLE 30.7 REVISAT 2004-2007)		(SIGNAT PER CCOO I CGT)			
<ul style="list-style-type: none"> ANTIGUITAT NOMÉS A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA 		<ul style="list-style-type: none"> ANTIGUITAT A TOTES LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DRET PER A FUNCIONARIS, LABORALS I INTERINS 			
Anys	La norma permetia la negociació sense limitació de nombre de dies	Decret Llei 10/2015: només permet un màxim de 4 dies			
	Dret a gaudir anual	Dies acumulats	Dret a gaudir anual	Dies acumulats	
1					
2					
3					
4					
5	-	0	1	1	+1 dia
6	-	0	1	2	+2 dies
7	-	0	1	3	+3 dies
8	-	0	1	4	+4 dies
9	-	0	1	5	+5 dies
10	-	0	2	7	+7 dies
11	-	0	2	9	+9 dies
12	-	0	2	11	+11 dies
13	-	0	2	13	+13 dies
14	-	0	2	15	+15 dies
15	-	0	3	18	+18 dies
16	-	0	3	21	+21 dies
17	-	0	3	24	+24 dies
18	-	0	3	27	+27 dies
19	-	0	3	30	+30 dies
20	1	1	4	34	+33 dies
21	1	2	4	38	+36 dies
22	1	3	4	42	+39 dies
23	1	4	4	46	+42 dies
24	1	5	4	50	+45 dies
25	2	7	4*	54	+47 dies
26	2	9	4*	58	+49 dies
27	2	11	4*	62	+51 dies
28	2	13	4*	66	+53 dies
29	2	15	4*	70	+55 dies
30	3	18	4*	74	+56 dies
31	3	21	4*	78	+57 dies
32	3	24	4*	82	+58 dies
33	3	27	4*	86	+59 dies
34	3	30	4*	90	+60 dies
35	4	34	4*	94	+60 dies
36	4	38	4*	98	+60 dies
37	4	42	4*	102	+60 dies
38	4	46	4*	106	+60 dies
39	4	50	4*	110	+60 dies
40	10	60	4*	114	+54 dies

*5 dies a partir del 25 anys i 6 dies a partir dels 30 (Quan la norma ho permeti)

SEGON.- No obstant l'anterior, d'acord amb l'establert al RDL 20/2012, de 13 de juliol, i el RDL 10/2015, d'11 de setembre, el màxim de dies a gaudir per aquest concepte serà de 4, mentre la normativa no permeti incrementar aquest límit.

NORMATIVA ANUL·LADA AMB LES RETALLADES DEL 2012

(GOVERN DE MARIANO RAJOY)

Acord sobre les condicions de treball dels funcionaris de la Diputació de Barcelona 1996-1999

Article 30.7

7. Els funcionaris als quals es reconegui el dret a percebre aquests premis tindran dret, així mateix, a gaudir d'un permís retribuït, dintre dels sis mesos següents a la data de reconeixement, d'un, dos, tres o quatre dies naturals consecutius, a pactar amb els seus respectius serveis, per haver complert respectivament 25, 30, 35 o 40 anys de servei.



ACTA Nº 3 RELATIVA ALS ACORDS ARRIBATS EN LA MESA DE NEGOCIACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI I EL DIÀLEG SOCIAL A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA 2004-2007 (MILLORES SOCIALS)

VI. Nova regulació dels premis per anys de servei.

S'afegeix a l'apartat 1 de l'article 30 de l'acord sobre condicions de treball dels funcionaris de la Diputació de Barcelona, el següent paràgraf:

"La Corporació es compromet a implantar els mecanismes adients per tal que l'expedient de concessió del premi per anys de servei s'iniciï d'ofici."

Es modifica l'apartat 7 de l'article 30 de l'acord sobre condicions de treball dels funcionaris de la Diputació de Barcelona, que queda amb el següent redactat:

"Així mateix, amb els mateixos criteris que es percep el premi en metàl·lic es reconeixerà el dret a gaudir d'un permís retribuït de:

- 1 dia laboral anual en haver complert els 20 anys i fins els 24 anys de servei.
- 2 dies laborals anuals en haver complert els 25 anys i fins els 29 anys de servei.
- 3 dies laborals anuals en haver complert els 30 anys i fins els 34 anys de servei.
- 4 dies laborals anuals en haver complert els 35 anys i fins els 39 anys de servei.
- 10 dies laborals anuals a partir del compliment de 40 anys de servei."

NOVA NORMATIVA DES DE NOVEMBRE 2015 (CCOO / CGT)

Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de la Diputació de Barcelona sobre l'aplicació del RDL10/2015, d'11 de setembre, en allò referit als dies addicionals de vacances per antiguitat.

- 5 anys d'antiguitat, 1 dia
- 10 anys, 2 dies
- 15 anys, 3 dies
- 20 anys, 4 dies
- 25 anys, 5 dies
- 30 anys o més, 6 dies

SEGON.- No obstant l'anterior, d'acord amb l'establert al RDL 20/2012, de 13 de juliol, i el RDL 10/2015, d'11 de setembre, el màxim de dies a gaudir per aquest concepte serà de 4, mentre la normativa no permeti incrementar aquest límit.

OFERTA OCUPACIÓ PÚBLICA

Al llarg del mandat, CCOO hem lluitat per acabar amb les taxes de reposició imposades. La secció sindical mai ha estat disposada a acceptar la interinitat com una condició normal de treball a les administracions públiques.

Ho vam lluitar a l'Acord sobre el Personal Interí del 2016 →

Cinquè.- Consolidació de l'ocupació temporal

Inclusió en les ofertes públiques d'ocupació del nombre màxim de places que, en aplicació de la taxa de reposició, permeti el legislador. En tot cas, l'oferta d'ocupació pública, quan els serveis jurídics de la corporació fonamentin l'existència de viabilitat i seguretat jurídica suficient, s'aprovarà sense estar subjecta a aquesta taxa.

Com podeu llegir, a la Diputació de Barcelona sempre anem A MÀXIMS pel que fa a les taxes de reposició.

Poc abans de signar aquest acord, ens havíem **posat en contacte amb tots els partits polítics** amb representació a la corporació per a que **presentessin una moció al Ple exigint l'eliminació de les taxes de reposició** d'efectius especialment en administracions com la nostra amb solvència econòmica. En el punt QUART s'instava a la Diputació a arribar a un acord d'equiparació dels drets del personal interí amb del de carrera.

ESMENES PRESENTADES A LA MOCIÓ DELS GRUPS D'ENTESA I DEL PSC PER A LA CONVOCATÒRIA D'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

La proposta que fa el Grup d'Entesa i del PSC proponents de la moció és el següent:

De la part dispositiva:

PRIMER.- Instar el govern de l'Estat a la supressió dels preceptes relatius a les restriccions en matèria de reposició d'efectius previst a la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2016

SEGON.- Instar el govern de la Diputació de Barcelona a que, un cop el govern de l'Estat hagi suprimit els preceptes esmentats en el primer punt o quan els serveis jurídics de la corporació fonamentin l'existència de viabilitat i seguretat jurídica suficient, aprovi la convocatòria d'oferta d'ocupació pública per a l'any 2016 que inclogui totes les vacants de la RLLT ocupades per personal interí que respon als nomenaments de l'article 10.1a del TREBEP, garantint el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

TERCER.- Instar el govern de la Diputació de Barcelona a negociar i acordar amb els sindicats la implementació i l'aplicació de les mesures necessàries per a les convocatòries de l'oferta pública garantint el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat i els terminis previstos en l'EBEP

QUART.- Instar el govern de la Diputació de Barcelona a que prioritzi l'adopció d'un acord amb els representants dels treballadors d'equiparació dels drets dels funcionaris interins amb els drets dels funcionaris de carrera de conformitat amb el que estableix la Directiva 1999/70/CE.

A Barcelona, a 28 d'Abril de 2016

Arnau Funes Romero



Portaveu Grup Entesa

Pilar Diaz i Romero



Portaveu Grup PSC

Estem convençuts/des que aquesta moció, presentada pel grup d'Entesa i PSC i aprovada amb l'única abstenció de C's, va ser determinant en els avanços en drets a la Diputació.

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 anem a màxims, 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%**.

CONVOCATÒRIA	NOMBRE DE PLACES DE TORN LLIURE
OPOSICIONS 2017 CONSOLIDACIÓ	54
OPOSICIONS 2016	62
OPOSICIONS 2017	496
OPOSICIONS 2018	167
TOTAL	779
SITUEM LA TAXA D’INTERINITAT EN UN 7,4%	



DRETS I CONSOLIDACIÓ DEL PERSONAL INTERÍ.

Per una altra banda, és destacable l’Acord d’equiparació de drets pel personal interí que va incloure la **regulació i aplantillament de més de 300 interins i interines**. Una lluita important que va liderar la nostra secció sindical i que es va traduir en aquest important acord:

L’objectiu de CCOO era arribar a un acord que donés solucions a la manca d’estabilitat i a la temporalitat de **TOT** el personal interí. Va quedar acreditat que la Diputació va realitzar un abús en la temporalitat del seu personal, mantenint nomenaments fins a un temps cert quan estaven ocupant places “d’estructura”.

L'acord va incloure:

- Regularització de la situació del personal amb una antiguitat de 2 anys realitzant les mateixes funcions oferint-li una plaça de plantilla que donaria dret a un nomenament “fins a provisió reglamentària”
- Afegir també al personal de substitució (EBEP 10.1b), donant-li més estabilitat amb nomenaments superiors a 2 anys. (PER PETICIÓ I INSISTÈNCIA EXCLUSIVA DE CCOO)



Com es va dir de manera reiterada durant aquesta negociació, la Diputació no pot nomenar personal “per a programes temporals” o “excés de tasques” per a la realització de tasques estables i continuades durant anys.

Per una banda, perquè això és irregular i inadmissible des d'un punt de vista jurídic. D'altra banda, perquè aquest personal ha d'ocupar places de plantilla des del primer moment. No fer això, suposa precaritzar l'ocupació a la Diputació.

També, l'Acord va incloure per primera vegada el dret regulat a la mobilitat horitzontal:

- Dret a demanar canvis d'adscripcions
- Dret a canvis de torn
- Dret a concursos de mèrits

Quedaria pendent negociar un nou reglament de provisió que inclogui la mobilitat vertical del personal interí i cercar fórmules jurídicament viables per a l'ocupació de llocs de comandament.

En relació als permisos, passem d'un dret pel personal amb 9 mesos de treball acumulat a només 3 mesos. En aquest cas:

- Gaudiran dels permisos en les mateixes condicions que el personal funcionari proporcionalment al temps treballat

El personal nomenat per un període no superior a 3 mesos també millora la seva situació, ja que tindrà dret al permís per conciliació proporcionalment al temps treballat. Respecte a altres permisos, tal com CCOO va exigir, per exemple, per mort d'un familiar o malaltia greu, trasllat de domicili entre d'altres, tothom hi ha de tenir dret sense limitacions o minimitzacions.

Per al personal “fins a provisió reglamentària”, amb determinades condicions, podran gaudir d'uns permisos nous:

- per assumptes propis sense retribució, per estudi, per interès particular, per agrupació familiar i per manteniment de la convivència

Respecte a la paga de productivitat, fins ara només hi tenien dret els interins/es amb relacions de treball de caire temporal de durada acumulada igual o superior a 9 mesos.

Amb l'acord s'estén aquest dret a tot el personal, independentment de la durada del seu nomenament i es percebrà en proporció al temps treballat l'any anterior.

Altres drets que s'amplien a TOT el personal interí:

- jubilació anticipada incentivada
 - Per empleats/ades amb 7 anys de serveis prestats acumulats
 - Període mínim immediatament abans de la data de jubilació equivalent al període expressat en mesos en què es concreta l'incentiu amb un mínim d'un any
- ajuts especials pel personal amb persones a càrrec amb discapacitat
 - S'accepta la nostra proposta que s'apliqui immediatament i no l'any vinent com s'havia dit
 - Proporcional als serveis prestats
- Bestretes
 - Per empleats amb nomenaments superiors a 6 mesos
 - Fins a 3.000 €
- Prestació social per despesa sanitària, cultural, esportiva i de conciliació
- Ajut per fill/a menor de 18 anys
- Ajut per menjar
- Pel que fa a la carrera professional, d'acord amb el que vam exigir en altres ocasions, l'acord recull que hi tindrà dret també el personal interí o temporal

Com conclusió respecte a aquesta negociació, s'ha de dir que l'acord va ser fruit d'un procés participatiu engegat amb 9 assemblees de treballadors/es als principals centres de treball. Hem mantingut infinitat de reunions de feina al nostre local sindical amb molts companys i companyes, personal funcionari de carrera i interí, altres sindicats i fins i tot amb l'anomenada "Plataforma d'interines".

Aquest acord ha estat debatut a la nostra assemblea d'afiliats i afiliades. Per unanimitat, van donar el seu vistiplau a la seva signatura. En aquesta negociació i per tant a l'hora d'arribar a un acord, hem valorat que les propostes tinguessin la major seguretat jurídica possible i buscant un equilibri en els diversos interessos.



Des de CCOO estem convençuts/des que és un acord que avança i molt en els drets del personal interí. Va molt més enllà que moltes altres administracions per no dir la majoria d'elles evitant que hagin hagut d'anar als tribunals com ha passat en altres llocs.

Per tant, fem una valoració positiva d'aquest acord sense oblidar que la negociació del reglament de Borses i de Provisió hauria de permetre continuar treballant aspectes relacionats amb el personal interí i aprofundir en els seus drets.

FEM FRONT A L'INFORME DE LA SINDICATURA

Tenim clar que s'ha volgut instrumentalitzar aquest assumpte per part de la Diputació de Barcelona per retallar de nou els nostres drets, menyspreant el dret a la negociació col·lectiva. Fixeu-vos que les intencions inicials eren suspendre unilateralment els nostres drets, els nostres acords.

L'acta núm. 171 de la MGN (13/09/2017) diu: "*La corporació resumeix la posició de les seccions sindicals, la **CGT mai signarà** acord que impliqui suspensió, **UGT signaria** si queda clar que per suspendre els acords s'ha de negociar en línies de màxims, modificant el text i millorant les actuals condicions i **CCOO no signarà** un acord de suspensió. La Comissió Informativa és el dia 21 i les postures estan ben clares*".

Per tant, la proposta inicial de la Diputació era que signéssim la suspensió dels acords per a que "ens donessin la possibilitat" de renegociació els temes afectats. CCOO ens vam mantenir fermes: no signaríem cap suspensió a canvi de res. Llavors només el sindicat UGT estava disposat a signar l'acord de suspensió que plantejava RRHH. Sortosament el posicionament d'aquest sindicat no va obtenir les majories suficients.

Tot i així, la Diputació ens va amenaçar en el sentit que amb acord o sense, es portaria la suspensió al Ple corporatiu. Amenaça que finalment no es van atrevir a materialitzar davant la no signatura de la majoria sindical i la mobilització de la plantilla.

Així doncs, vam engegar un procés de pressió, mobilització i negociació que va durar 18 mesos. Finalment, la normativa estatal ha permès tornar a la **JORNADA DE 35 HORES** i s'ha tancat un acord (pendent d'introduir 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).

Respecte als **INCENTIUS PER A LA JUBILACIÓ** i la **PAGA D'ASSIDUÏTAT** (productivitat anual) es va obrir un procés negociador per adequar la nostra normativa als requeriments de la Sindicatura de Comptes. A continuació us expliquem com hem fet front a la situació, **mantenint drets i millorant-los** en els següents tres casos:

- **INCENTIUS PER A LA JUBILACIÓ**

- Qui es jubili 2 anys abans de la seva edat obligatòria tindrà dret a 14 mensualitats (amb un mínim per a tothom de 30.000 €)
- Qui es jubili 1 anys abans de la seva edat obligatòria tindrà dret a 7 mensualitats (amb un mínim per a tothom de 15.000 €)
- D'acord amb els límits d'increment fixats a la LPGE es podrà arribar a 14 i 28 mensualitats
- Dret també pel personal interí

- **PAGA DE PRODUCTIVITAT ANUAL (ASSIDUÏTAT)**
 - Després d'anys de reivindicació, aconseguim incrementar-la!

	REGLAMENTACIÓ ANTERIOR	NOU ACORD
PRODUCTIVITAT MENSUAL	Penalització des del 1er dia de baixa per malaltia comuna o accident no laboral	Penalització des del dia 21 de baixa per malaltia comuna o accident no laboral
	Indisposicions Penalització a partir de la 3ª	Penalització a partir de la 3ª Indisposicions i/o 3r dia de baixa de 24 hores
	Llicències sense sou i excedències des del 1er dia	Llicències sense sou. Només es tindran en compte les interrupcions de servei de més de 90 dies naturals per atendre fill/filla menor de 6 anys, per atendre familiar, excedència per cura de fill, per cura de familiar.
	Permisos per examen Tots penalitzen	Permisos per examen Ja no penalitza
Puntuació QADs: <u>Inferior a l'adequada:</u> 0 – 28 punts <u>Adequada:</u> 29 – 42 punts <u>Superior a l'adequada:</u> 29 – 42 punts	Conseqüència d'una avaluació inferior a l'adequada: penalització econòmica del 100%	Conseqüència d'una avaluació inferior a l'adequada amb una puntuació: Entre 0 – 15 punts: penalització econòmica del 50 % Entre 16 – 28 punts: penalització econòmica del 25 % Només si hi ha dues avaluacions inferiors a l'adequada dos anys consecutius : penalització econòmica del 100%

	REGLAMENTACIÓ ANTERIOR	NOU ACORD
PRODUCTIVITAT ANUAL PAGA D'ASSIDUÏTAT (Abril)	Penalització des del dia 20 de baixa per malaltia comuna o accident no laboral	Penalització des del dia 40 de baixa per malaltia comuna o accident no laboral
	Indisposicions Penalització a partir de la 3ª	Penalització a partir de la 3ª Indisposicions i/o 3r dia de baixa de 24 hores
	Permisos per examen Tots penalitzen	Permisos per examen Ja no penalitza
	Llicències sense sou i excedències Tots penalitzen	Llicències sense sou. Només es tindran en compte les interrupcions de servei de més de 90 dies naturals per atendre fill/filla menor de 6 anys, per atendre familiar, excedència per cura de fill, per cura de familiar.
QADs inferiors a l'adequat	Penalitzen 0%	Penalització econòmica del 20%


AMB TU TENIM LA FORÇA

ANY	PAGA D'ASSIDUÏTAT (productivitat anual)	+0,3 % M.Sal FONS ADDICIONALS	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 els increments inclosos a l'acord Estatal i aplicant la quantia prevista pel 0,3 de la Massa Salarial de la diputació

L'ESTRATÈGIA DE CCOO EN ELS PREMIS PER ANYS DE SERVEI: UNA ACTUACIÓ GLOBAL DE NEGOCIACIÓ, MOBILITZACIÓ, ACCIÓ SINDICAL I JURÍDICA.

Fruit del posicionament ferm de només **CCOO** vam aconseguir:

- La **no suspensió** del nostre acord de manera **unilateral** i formalitzada en el **Ple** de la Diputació de Barcelona a canvi de res.
- **Conservar** la partida pressupostària **d'1.180.000 €** (fins ara per a **PREMIS PER ANYS**) per a dotar econòmicament un nou, alternatiu i possible acord al què es pogués arribar (finalment ha estat el de **MILLORA SOCIAL PER EDAT**).

Paral·lelament a la negociació i les mobilitzacions, vam emprendre immediatament la via jurídica sent CCOO la primera secció sindical a la Diputació que va interposar una demanda al Contenciós-Administratiu. Així doncs, el sindicat no és només un gabinet jurídic, com tampoc és només un equip negociador sinó que és ambdues coses i moltes més, combinat per arribar a les millors fites i garanties. Aquesta complicada negociació n'és un clar exemple.

ÉS IMPORTANT VALORAR LA PROPOSTA DE MILLORA SOCIAL PER EDAT TENINT EN COMPTE EL CONTEXT

Una vegada conegut l'informe de l'auditoria de la *Sindicatura de Comptes*, la Diputació va informar que no es pagarien els PREMIS PER ANYS DE SERVEI.

Des de llavors i fins ara ningú ha cobrat res. **Si no es tirés endavant un nou acord alternatiu als PREMIS, tothom es quedaria igual: sense cobrar res.** Només ens quedaria la via jurídica, un procés individual d'entre 1 i 4 anys (tenint en compte els possibles recursos).

Deixar-ho tot a allò que dictaminí un jutge i no disposar d'un nou acord alternatiu, d'entrada **suposa perdre la partida pressupostària** (1.180.000 € / any) tot **esperant** que arribi una **sentència** que tant **podria ser favorable com desfavorable**.

SI ARRIBÉS UNA SENTÈNCIA FAVORABLE:

- **No hi ha cap compromís per part de la Diputació** que això suposaria fer efectiu el pagament dels PREMIS PER ANYS DE SERVEI a tot el personal →
 - Fins i tot, davant la nostra pregunta, la Diputació no ha volgut donar **cap garantia** respecte a si davant una sentència que els obligaria a pagar els PREMIS **presentaria un recurs**.

- Els primers judicis pels impagaments dels PREMIS: gener 2019. Si davant una sentència que condemnés la Diputació a pagar la corporació presentés un recurs, **els terminis ens situarien ja en el següent mandat polític** (hi ha eleccions municipals al maig 2019)
- El **compromís de l'ACTUAL equip de govern és de mantenir els 1.180.000 €**. Quina garantia tenim que el pròxim mandat es mantindrà aquest compromís. I si governa un altre partit?
- Una sentència favorable **no significa que automàticament tothom cobri** →
 - **Poden decidir anar pagant individualment** en la mesura que una persona guanyi la demanda judicial que ha presentat. Cap garantia que es faci extensiu a tot el personal afectat

• **El Gabinet Tècnic Jurídic de CCOO fa les següents valoracions respecte als impagaments →**

- **Si el jutge entra en el fons** de la qüestió (recordeu que es tracta de si els PREMIS són retribució o no):
 - Les **possibilitats de guanyar** la demanda són **mínimes**.
- **Si el jutge NO entra en el fons** de la qüestió i només es pronuncia sobre el “procediment” de suspensió dels pagaments dels premis:
 - Les **possibilitats de guanyar** la demanda són **altes**.
La Diputació aprova els nostres Acords per decret del Ple corporatiu i de la mateixa manera els ha de suspendre.

Recordareu que els impagaments dels PREMIS van ser ordenats mitjançant un decret del diputat delegat de RRHH i no del Ple, un aspecte absolutament erroni.

- Per tant, guanyar la demanda pot significar només que el jutge digui que la suspensió de l'Acord no s'ha fet bé. **Condemnar la Diputació** a seguir el procediment correcte de suspensió de l'Acord, és a dir, que **es faci per decret del Ple**.

Així doncs, **existeix la possibilitat que guanyar una demanda no suposi que el/la denunciant cobri**. Implicaria haver de presentar una nova demanda (tornar a la casella de sortida).

- També podria passar que **una persona guanyi la seva demanda**, i un jutge condemni a la Diputació a pagar perquè el procediment de suspensió no es va fer per decret de Ple. Però a la vegada, l'escrit de la **sentència pot deixar clar** que respecte al fons de la qüestió (si els PREMIS són retribució o no) **que efectivament tenia raó la Diputació**. Una sentència “guanyada” en aquest sentit seria segurament aprofitada per mantenir la seva suspensió dels PREMIS a la resta d'empleats/des.

SI ARRIBÉS UNA SENTÈNCIA DESFAVORABLE:

- Tot i que la resta de demandes seguirien el seu curs, òbviament les possibilitats de guanyar es veurien reduïdes i l'actitud de no pagament dels PREMIS per part de la Diputació es veuria reafirmada.
- Qualsevol possibilitat de negociar alternatives es veurien reduïdes a la mínima expressió.

SENTÈNCIA FAVORABLE O DESFAVORABLE: MILLOR AMB 1.180.000€ GARANTITS

D'acord amb el que hem exposat en l'apartat anterior, tant si arriba una sentència favorable com si és desfavorable pels nostres interessos, estem convençuts/des que és molt millor i avantatjós tenir garantida la partida pressupostària d'1.180.000 €:

- Una sentència desfavorable reafirmaria la Diputació en que el camí de no pagar els PREMIS és correcte.
- Una sentència favorable donaria l'opció a decidir si volem tornar o no a la fórmula dels PREMIS PER ANYS DE SERVEI.

El present Acord restarà vigent fins que desapareguin les circumstàncies que han determinat l'afectació de la regulació continguda als referits articles l'article 30 i 43. La Mesa General de Negociació resoldrà per acord de les parts, en el seu cas i quan desapareguin aquelles circumstàncies l'aplicació, de nou, dels articles 30 i 43, de l'Acord i Conveni.

Com diu el refrany, “val més una alosa al plat que una perdiu volant”.

QUÈ SUPOSA L'ENTRADA EN VIGOR DE L'ACORD DE MILLORA SOCIAL PER EDAT

La valoració que ens fa el Gabinet Tècnic Jurídic de CCOO respecte a l'acord de “Millora Social per edat” és que aquest **no afecta els processos jurídics interposats fins al moment ni tampoc impedeix presentar les demandes de les persones que ABANS de la data de la signatura tenien dret als PREMIS (ho havien meritat).**

Ara bé, respecte als companys i companyes que tenien dret als PREMIS immediatament DESPRÉS de la signatura, fixeu-vos que diu el text:

Vigència del present Acord

Aquest Acord resulta incompatible amb la regulació referida a la millora social dels premis per anys de servei prevista a l'article 30 de l'Acord de Condicions de Treball, i correlatiu article 43 del Conveni Col·lectiu, per tant, mentre es mantingui vigent no seran d'aplicació els referits articles **només es podrà sol·licitar la percepció de la millora prevista en el present Acord.** L'Acord no modifica el redactat d'aquests articles.

El present Acord **restarà vigent fins que desapareguin les circumstàncies que han determinat l'afectació de la regulació continguda als referits articles l'article 30 i 43.** La Mesa General de Negociació resoldrà per acord de les parts, en el seu cas i quan **desapareguin aquelles circumstàncies l'aplicació, de nou,** dels articles 30 i 43, de l'Acord i Conveni.

A partir de la signatura, ja no es pot sol·licitar el PREMI PER ANYS i com a conseqüència fa inviable utilitzar la via jurídica. Ara bé, s'ha de tenir en compte que la nostra actuació sindical ha combinat entre altres coses la negociació i l'acció jurídica.

Recordareu que els primers en patir els impagaments van ser els que tenien dret als PREMIS al juliol de 2017. Al llarg de l'any 2019 hi hauran moltes sentències de totes les demandes fetes fins ara. Si una darrera l'altra ens donen la raó, aleshores no haurà cap impediment legal per a tornar a la regulació dels PREMIS PER ANYS. **Les centenars de demandes interposades al llarg del 2018 són més que suficients per a dirimir sobre la qüestió.**



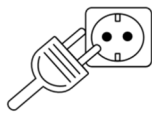
El compromís de CCOO és el següent:

- Portar immediatament a la Mesa de Negociació el tema de PREMIS PER ANYS DE SERVEI si la justícia sentenciés favorablement als nostres interessos
- Si com a conseqüència de perdre les demandes interposades es confirmés que s'ha de seguir amb la *Millora per Edat*, compromís de lluitar fins acabar amb les restriccions pressupostàries (imposades per la Diputació) que limiten el personal que hi pot tenir dret

NEGOCIACIÓ D'UN NOU REGLAMENT DE GESTIÓ DE BORSSES DE TREBALL:

La corporació va donar per finalitzada –després de més de 6 mesos- la negociació del Reglament de les Borses de Treball. Davant una gestió caracteritzada per les arbitrarietats, CCOO vam apostar per negociar un reglament que donés garanties de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

Després de moltes reunions i poca negociació real, la corporació va anunciar que davant la manca d'acord, la seva intenció era aprovar al Ple un reglament de manera unilateral (cosa que finalment no es van atrevir a fer).

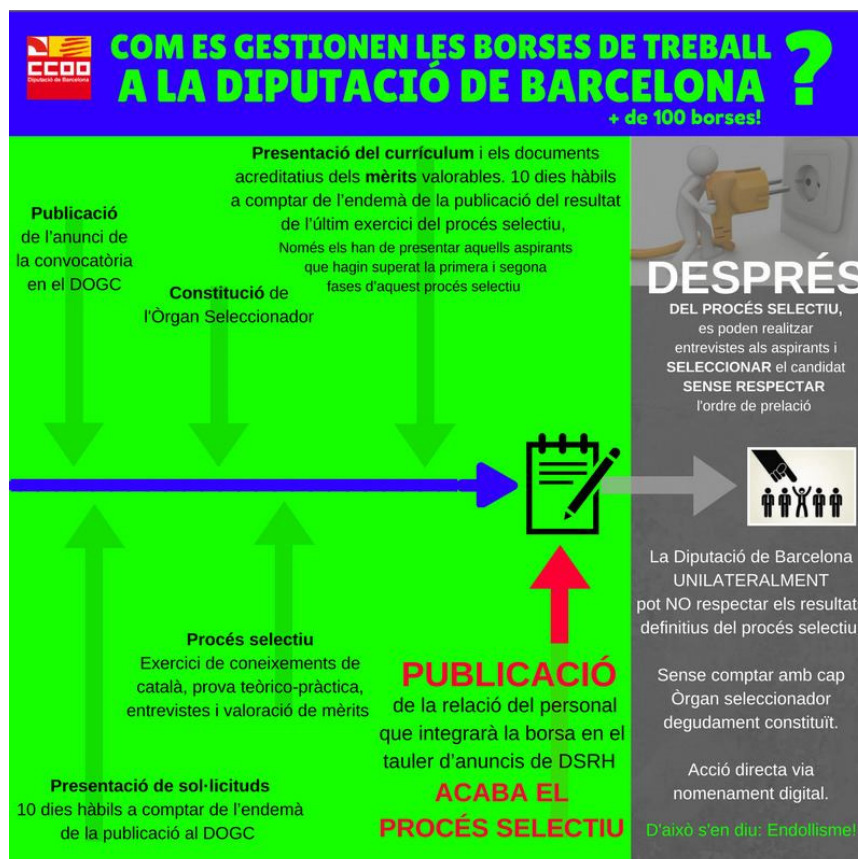


Per la nostra banda, CCOO els vam advertir que impugnàriem les convocatòries de les borses si aquestes incloïen el punt 7.2 que permet a la Diputació no fer la crida dels candidats/tes per ordre de llista sinó d'acord amb un suposat “perfil” mai justificat a la part social.

Vam impugnar les convocatòries i en aquest moment estem a l'espera que es pronuncïin definitivament els tribunals.

CCOO no donarem mai el vistiplau a un reglament que no doni plenes garanties al personal que vulgui formar part d'una borsa, sigui funcionari de carrera o interí. Tenim companys i companyes que han fet moltíssimes entrevistes de les que suposadament es busca un “perfil” i després mai se'ls dona una resposta.

Enlloc de marcar perfils professionals dins del procés de selecció amb un tribunal degudament constituït que aixeca l'oportuna acta, les entrevistes es fan en “qualsevol” despatx de la casa (si es fan), sense ordre del dia, sense saber ben bé que es demana i en cas que no et cridin, tampoc se sap què has fet malament. Vergonyós!



Vota 
CCOO
AMB TU TENIM LA FORÇA

LA COMISSIÓ DE GARANTIA DEL DRET D'ACCÉS A LA INFORMACIÓ PÚBLICA (GAIP) DONA LA RAÓ A CCOO

GAIP és l'òrgan independent de tutela del dret d'accés a la informació de la ciutadania a Catalunya davant del qual es pot reclamar si una administració ens ha denegat, totalment o parcialment, l'accés a la informació que havia sol·licitat.



D'acord amb la **RESOLUCIÓ 95/2017**, tenim dret a la informació de les borses de treball i dels nomenaments efectuats. Davant la manca de resposta a les nostres reiterades peticions d'informació, CCOO ens van veure obligats a presentar una petició d'accés a la informació davant aquest òrgan. GAIP va donar la raó a la secció sindical.

Resum de la resolució del GAIP:

- Es reconeix de manera explícita el nostre dret com a sindicat de controlar la correcta aplicació i gestió de les borses de treball. A comprovar que les persones que han estat nomenades i que treballen o han treballat a la Diputació provenen de les diverses borses de treball, i que s'ha seguit l'ordre de prelación establert
- Accedir a la identitat de les persones que han estat nomenades per ocupar un lloc de treball a la Diputació de Barcelona, encara que sigui per un o diversos lapsos breus de temps
- Accedir a la informació demanada sobre la durada dels nomenaments respectius i sobre el fet que la persona en qüestió formi part o no d'alguna de les borses de treball
- La informació relativa a les borses de treball s'ha de facilitar als sindicats de manera pseudoanonimitzada. Fórmula que equilibra el dret de control efectiu del sindicat i la protecció de dades
- S'ha de lliurar la informació en un format electrònic reutilitzable per a facilitar les cerques, crear i tractar les dades per tal de satisfer la finalitat que motiva l'accés

Informe de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (l'APDCAT)

Dins la resolució del GAIP hi ha dos informes de l'APDCAT; aquests conclouen que la secció sindical té dret a conèixer la identitat de les persones que ocupen o han ocupat un lloc de treball a la Diputació durant un període de temps concret, i a la duració dels nomenaments.

És interessant ressaltar el que la resolució diu respecte a l'actitud de la Diputació:

*“La Diputació de Barcelona, **tot i afirmar** en l'informe de 13 de desembre de 2016 (antecedent 7) que **subministraria la informació sol·licitada d'acord amb aquest criteri de l'APDCAT** (que aquesta havia manifestat en dictàmens precedents com el que cita l'informe), **en realitat fa tot el contrari**: lliura al sindicat reclamant la relació nominal de totes les borses de treball ... i en canvi, ofereix la informació sobre els nomenaments de manera pseudoanonimitzada”...*

En primera instància i després del requeriment del GAIP, Diputació ens va fer arribar la següent informació:

- Llistat nominal de les Borses de Treball.....(Nom i cognoms)
- Llistat dels nomenaments.....(N° d'empleat/da)
- Llistat dels nomenaments de persones fora borsa.....(N° orgànic)

Aquesta manera de donar-nos les dades, com va reconèixer el GAIP impedia:

“que el sindicat pugui crear ambdós tipus de llistes i comprovar que les borses de treball s'apliquin correctament i se segueixi l'ordre de prelatió de candidats establert en elles. Es frustra, així, en gran part, la finalitat de la sol·licitud d'accés que dona lloc a la Reclamació”.

A la vista de tot l'anterior, la Diputació de Barcelona **va ser obligada** a tornar a lliurar la informació de tal manera que permeti crear les dades i realitzar un control efectiu i amb un format electrònic reutilitzable al sindicat gratuïtament i per correu electrònic.

Actitud lamentable i poc transparent de la Diputació:

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 prelatió. Hem lluitat durant molts anys fins a aconseguir-ho i seguirem atents a que segueixin complint.

Des de CCOO apostem per una *Diba Oberta* de veritat! La transparència no ha de ser només un lema o una paraula buida sinó ha de ser una realitat on cadascú pugui exercir les seves funcions sense entrebancs.



CONSTITUCIÓ DE LA TAULA DE MOBILITAT

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 mitjançant l'ENTESA.

Hem fet divulgació, enquestes, comunicats, hem fet jornades (aprofitant la setmana de la bicicleta) i hem realitzat una assemblea de treballadors i treballadores amb la MOBILITAT com a únic punt a l'ordre del dia. Podeu trobar un resum al nostre canal de YouTube.

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.



Ticket
Transporte **Edenred**



Fomentar l'ús dels mitjans no motoritzats per anar i tornar de la feina: transport públic, vehicle compartit, desplaçaments a peu i en bicicleta.

- Aplicació dels **beneficis fiscals previstos a l'IRPF** per desgravar els imports destinats pel personal en la compra dels abonaments de transports públics
- **Incentius econòmics directes** mitjançant la subvenció total o parcial dels títols de transport (dotació econòmica específica)
- Prendre **mesures per reduir els accidents In Itinere** amb i sense baixa
- Creació **d'aparcaments segurs per a bicis i vestuaris** pels usuaris
- Subvencionar la **compra de bicis o accessoris** de seguretat
- Gestionar la **mobilitat dins dels recintes**:
 - Per exemple a Mundet, una proposta seria ampliar al matí l'horari del Bus per donar servei no només a la universitat sinó també al personal de la Diputació que treballa allà
- Mantenir **contactes amb altres administracions o empreses de transport** per donar solucions globals a la manca d'accessibilitat diagnosticada
- **Major flexibilitat horària** per desplaçar-se en hores amb menys trànsit
- Creació d'una **APP** interna per afavorir el cotxe compartit
- **Aparcaments** gestionats amb criteris sostenibles

Desplaçament durant la jornada:

- Mesures per **minimitzar els desplaçaments**
- Dotar els **vehicles corporatius** de mesures de **seguretat complementàries**
- **Establir rutes segures** tenint en compte el lloc de destí i la xarxa de carreteres
- Millorar la **cobertura extra d'assegurança**
- **Formació** de conducció segura
- Estudiar mesures per **minimitzar els riscos en patir accidents o sancions** de trànsit
- Implantació del **teletreball**
- **Valoracions de Llocs de Treball** d'aquells que, per realitzar les seves funcions, hagin de desplaçar-se actualitzant i/o aplicant factor de perillositat i/o desplaçament

VOLS SER MEMBRE D'UN TRIBUNAL DE SELECCIÓ? CCOO HO OBRE A TOT EL PERSONAL

Una vegada guanyades les eleccions, CCOO vam proposar en seu de Junta de Personal, que en comptes que només un únic sindicat proposés persones pels tribunals (com havia passat amb UGT), que ho fessin tots. Finalment, la proposta acceptada i consensuada amb la resta de representació sindical va ser que per a tots els processos selectius, tots els sindicats proposarien persones tenint en compte la seva representativitat d'acord amb la següent taula:

	CCOO	UGT	CGT	CTeC
DELEGATS/DES JP	11	10	6	2
Nº de processos selectius	4	3	2	1

Així doncs, de manera aleatòria, ara els sindicats fan propostes d'acord amb la proporcionalitat exposada a la taula.

Una vegada establert aquest mecanisme, CCOO som l'únic sindicat que ha obert públicament la possibilitat de ser membre d'un tribunal a tota la plantilla. Segons l'article 60 de l'EBEP, els òrgans de selecció són òrgans col·legiats i la seva composició s'han d'ajustar al dos principis: imparcialitat i professionalitat

Com sabeu, a la Diputació, dels cinc membres d'un òrgan de selecció, la Junta de Personal pot proposar una persona que **actuarà sempre a títol individual** sense exercir-ne la representació de cap sindicat. Per tant, quan la nostra representació a la Junta de Personal proposa una persona per ser membre d'un tribunal, utilitza aquesta borsa per proposar algú.

D'aquesta manera, ho hem **obert a una major participació** la qual cosa ens reafirma en la nostra voluntat de treballar per **donar més garanties d'imparcialitat, d'idoneïtat i professionalitat. Stop clientelisme!** Hem impartit sessions formatives per a qui participa a tribunals (com podeu veure a la fotografia adjunta).



LLUITA PER LA IGUALTAT

El **I Pla d'Igualtat** de la Diputació de Barcelona **va quedar aprovat al Ple del mes d'abril de 2015**. Som conscients que aquest Pla d'Igualtat és molt millorable, no obstant, *“el camí es fa caminant”*, i davant la inexistència de cap mena de polítiques d'igualtat adreçades als treballadors i treballadores de la Diputació de Barcelona, CCOO vam creure que era necessari engegar accions concretes que possessin en el primer pla de les agendes polítiques i sindicals, les mesures necessàries per aconseguir visibilitzar i donar solucions a les desigualtats existents entre treballadors i treballadores de la Corporació, on les dones, malgrat tot, són una majoria.

A principis de 2016 es va constituir la **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat** amb l'objectiu de realitzar el seguiment de la implantació de les diferents accions contemplades al mateix, així com per assolir els objectius marcats. A partir de l'aprovació del Pla, s'han realitzat sessions de formació en Igualtat de Gènere a alts comandaments, treballadors i treballadores de la Corporació. S'han realitzat campanyes de comunicació destinades a visualitzar la situació de desigualtat de les dones en l'àmbit laboral: bretxa salarial, sostre de vidre, edició de la guia de conciliació, coresponsabilitat, etc.



Durant aquest període, la secció sindical de CCOO ha participat a les accions destinades a visibilitzar la violència de gènere. Hem donat suport a les concentracions simbòliques de treballadors i treballadores, davant els centres de treball, cada vegada que s'ha produït un assassinat d'una dona per violència de gènere dins el territori català. També hem assistit a totes les manifestacions en defensa de la igualtat de gènere i contra la violència envers les dones: 8 de març i 25 de novembre.

Un dels objectius inclosos contemplats al Pla d'Igualtat **era l'elaboració d'un Protocol específic per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual**, i que fins l'aprovació del Pla d'Igualtat, mai s'havia contemplat en l'àmbit de la Prevenció de Riscos Laborals en la Corporació, malgrat l'existència de casos en alguns Departaments.



Després de casi 2 anys de negociacions, CCOO ha estat decisiva en l'aprovació del Protocol per al personal de Diputació de Barcelona. Les nostres aportacions durant la negociació anaven dirigides a garantir que el Protocol fos una eina efectiva per a la plantilla per resoldre situacions d'assetjament sexual en el seu àmbit de treball. Que fos una eina en la què els i les representants sindicals tinguéssim capacitat d'incidir en el seu compliment efectiu. Hem de dir que estem raonablement satisfets i satisfetes del document ja que, a més d'altres aspectes, permet als sindicats tenir presència en

el dos òrgans de seguiment previstos al Protocol: com *persona de referència* i a la *Comissió Tècnica d'Investigació*.

Les lleis d'igualtat neixen per aconseguir una igualtat real entre dones i homes, acabant amb les discriminacions que pateixen les dones, entre altres àmbits en el món laboral. I sí, també a les Administracions Públiques les dones pateixen discriminació, i per això des de CCOO estem decidits/des a lluitar per aconseguir que s'elimini. Creiem que a través de les polítiques d'igualtat, treballadores i treballadors podrem aconseguir millores laborals i d'oportunitats que faran possible prevenir les desigualtats existents.

La Secció Sindical de CCOO ha participat en els diferents àmbits (Conferència *Femintzem el sindicat*) per defensar la nostra postura envers la presència de les dones als òrgans de decisió de sindicats i entitats d'influència i decisió, envers la igualtat i no discriminació de gènere: *1 Congrés sobre violència de gènere*, organitzat pel Col·legi d'Advocats de Barcelona.

VAGA LABORAL

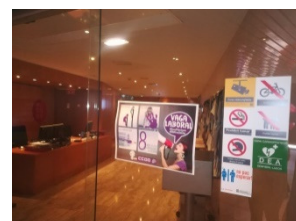
Teníem la plena convicció que amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes era necessari donar un pas més. És per aquest motiu que la secció ha donat el seu suport a les **dues vagues laborals** convocades participant-hi activament.

L'any 2018 vam organitzar dos actes a Can Serra: el 8 de març i el 25 de novembre (podeu veure un resum a *Youtube*).

I aquest any 2019, visitant els centres de treball com a piquets informatius i participant de les manifestacions.



AMB TU TENIM LA FORÇA

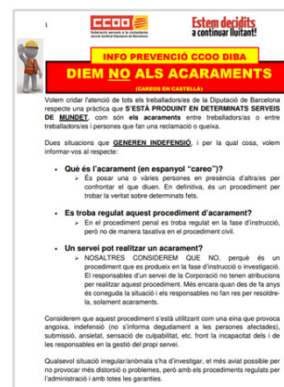


SALUT LABORAL

LES NOSTRES ACCIONS EN PREVENCIÓ (2015-2019)

1. **Participar activament en els diferents òrgans de representació a la Corporació:** reunions dels **Comitès, subcomitès**, de les diferents **Comissions** existents (Comissió de Riscos Psicosocials i Comissió Tècnica d'IT que valora els supòsits de l'acord del 24 d'octubre de 2012 relacionats amb les baixes laborals), i als diversos **grups de treball** que la Corporació desenvolupa en l'àmbit de la salut laboral (cal destacar el grup de millora de la prevenció amb la corporació).

2. **Campanyes d'informació/sensibilització:** elaboració de documents i comunicats que donin informació sobre els drets dels treballadors/es en matèria de salut laboral. Entre altres destaquem: com fer front les contingències comunes (baixes laborals que no són accidents de treball), com fer front les contingències per accidents de treball, com actuar front la Mútua o el servei de vigilància de la salut, com actuar front situacions de riscos psicosocials derivats de l'organització del treball.



3. **Acció directa cap a col·lectius de treballadors i treballadores:**

Intervenció directa en aquells problemes de salut laboral que els i les treballadores ens han comunicat, realitzant el corresponent assessorament, comunicat de risc, denúncia i seguiment.

El *Comunicat de Risc* és l'eina que els delegats/des tenen per informar a l'Oficina de Prevenció de la DiBa que hi ha una situació de risc o deficient per a que la corporació hi posi solució.

Davant la manca d'actuació corporativa, el delegat/da pot anar a la Inspecció de Treball. Els i les delegades de prevenció de CC00 ho hem fet moltes vegades provocant d'aquesta manera que sigui la mateixa Inspecció de Treball qui obligui a la Diputació a prendre les mesures necessàries relacionades amb problemes greus: de riscos psicosocials derivats de mala organització (que actualment constitueix un dels principals problemes de la Corporació), sobrecàrregues de treball (sobretot en l'àmbit assistencial), males condicions ambientals, discriminació per raó de sexe, etc.

4. **Denúncies realitzades davant la Inspecció de Treball:**

Per canvi de contingència sense un motiu justificat o fins i tot, respecte a actuacions inadequades de la Corporació. Mala gestió en obres que impliquen mobilització de materials amb fibrociment. Males condicions climàtiques. Deficiències evidents en l'organització del servei de prevenció propi. La manca de planificació de mesures preventives

5. Hem donat atenció personalitzada. Recolzant els companys i companyes quan ens han demanat ajuda. Les actuacions més habituals ha estat:

- Sol·licitud per realitzar un canvi de lloc de treball per problemes de salut propi
- A causa de males condicions del lloc de treball (ambientals, confort tèrmic, ergonomia, etc.)
- Per reincidències en baixes laborals
- Per identificar malalties professionals quan es consideraven com accidents.
- Resposta a les consultes via telefònica o per correu electrònic. Principalment en relació a la gestió de les baixes per la SS, disconformitat amb l'actuació de la mútua (altes prematures, tracte, etc.) o qualsevol altre dubte
- Diferents situacions individuals de risc psicosocial



6. Deficiències del servei de prevenció propi (Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de la corporació, OPRL)

Al 2016 els delegats de prevenció de CCOO van deixar en evidència davant la Inspecció de Treball les mancances del servei de l'OPRL que va donar lloc a un requeriment per realitzar una auditoria del servei de prevenció propi. L'auditoria es va realitzar al juliol de 2016 va deixar constància de les **greus mancances ja manifestades des de CCOO**. Aquesta auditoria recull 5 desviacions majors (incompliments greus) i 12 menors (incompliments lleus).

Aquests 5 incompliments greus són:

- La integració de l'activitat preventiva no és suficient com tampoc ho són els recursos humans tècnics del SPP (servei de prevenció propi) per tal d'implantar un sistema de gestió de la prevenció eficient a curt termini. Molts tècnics/ques n'han marxat.
- El Pla de prevenció no inclou els objectius en matèria preventiva ni els recursos per aconseguir-los i deixa constància que les dues comissions (la directiva i la tècnica) que figuren al Pla de prevenció amb la finalitat d'integrar efectivament la prevenció no s'havien reunit en els darrers anys.
- Tampoc s'ha elaborat el document contra explosions en aquells llocs on es puguin formar atmosferes explosives (cabina de pintura, etc).

- Pel que fa referència a la Planificació de l'Activitat Preventiva no s'han trobat evidències objectives de l'existència de planificacions derivades de la totalitat de les fonts d'identificació de riscos. També es detecten deficiències formals en les planificacions i en el seguiment de l'aplicació de les mesures preventives.
- D'altra banda, no queda prou garantit que l'adquisició de maquinària i la incorporació o modificació d'instal·lacions o processos contemplin els aspectes de seguretat, salut i confort inherents.

Som conscients que aquestes greus deficiències són degudes a la mala gestió de les responsables directes del servei de prevenció a l'Oficina de Prevenció (OPRL), i no els tècnics/ques que van haver de marxar o els actuals. Creiem necessari un canvi de rumb en la manera de gestionar l'Oficina que permeti abordar la salut laboral des de la perspectiva de compliment de la legislació vigent i no solament en el formalisme documental.

El més greu de tot és que l'Informe de l'Auditoria (juliol de 2016!!!) exigia l'elaboració d'un nou Pla de Prevenció, eina principal per la gestió i planificació de la prevenció, ja que el vigent data del 2009, i encara l'estem esperant. Només ens han comunicat que ho posposen pel següent Mandat –entenen que s'ha d'aprovar pel Ple- però no sabem si a la primera o a la segona meitat d'aquest, ja que fa més de dos anys i mig del requeriment d'Inspecció de prevenció.... Això no podem permetre i fa un any ja vam presentar la pertinent denúncia de la que encara no hem rebut cap notificació.

7. MÚTUA ACTIVA



La nostra intenció és continuar posant en evidència les "pràctiques" que fan les mútues i que des del nostre punt de vista no tenen com objectiu prioritari protegir la salut dels nostres companys i companyes. Tenim davant nostre encara molta feina a fer. Demanem que tothom que senti que no ha rebut un tracte correcte no deixi de presentar la corresponent reclamació. Us ajudem i acompanyem si cal.

Al mandat anterior, l'UGT com a resultat de ser el sindicat majoritari, va monopolitzar l'elecció de delegats de prevenció de riscos laborals:

	2010-2014 Majoria sindical d'UGT	2014-2018 Majoria sindical de CCOO
Nº delegats/des CCOO	2	6
Nº delegats/des UGT	9	5
Nº delegats/des CGT	2	3
Nº delegats/des CTeC	2	1

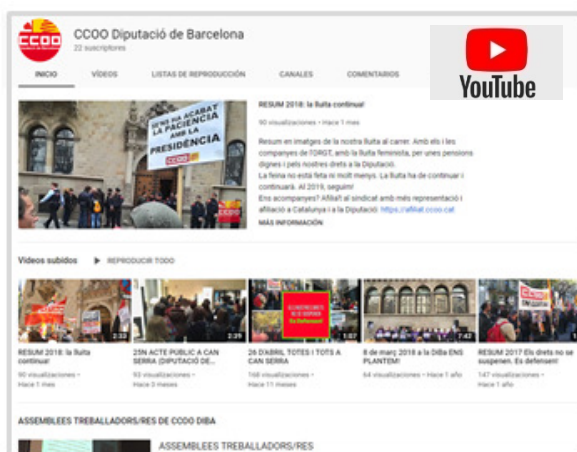
La normativa permet que el sindicat que ostenta la Presidència de la Junta proposi escollir el nombre de delegats/des d'acord amb la proporcionalitat que es desprèn dels resultats de les eleccions sindicals. Això permet que també el nombre de delegats/des de prevenció a proposta de cada secció sindical respongui al que va escollir el personal a les eleccions.

Aquesta segona opció és la que vam triar CCOO perquè enteníem que és la manera més democràtica i justa d'escollir els nostres representants en matèria de prevenció. Les maneres impositives del passat d'altres sindicats no era el model que volíem i ho hem demostrat amb les decisions que hem pres.

DEFENSEM ELS NOSTRES DRETS AL CARRER: PRESÈNCIA DE CCOO DIBA A CONCENTRACIONS I MOBILITZACIONS



Durant aquest mandat, hem mantingut la mateixa estratègia fomentant tot un seguit d'accions com a suport a les nostres reivindicacions, no només per aconseguir millores a dins de l'empresa sinó més enllà d'aquesta.



Podeu trobar part de l'acció sindical de la secció al nostre canal de *YouTube* i a *Twitter* amb el hashtag:

#agendaCCOODiba

#MésEnllàDeLaDiBa

CCOO som un sindicat DE CLASSE, és a dir, que lluita des d'una perspectiva global, com a treballadors i treballadores però també com a ciutadans i ciutadanes per defensar els sistemes públics en educació, sanitat, pensions i en general els de protecció social. Lluitant per defensar els drets civils i les llibertats.

D'acord amb això, no només hem lluitat i defensat els nostres drets a la Diputació de Barcelona sinó que ho hem fet en altres àmbits. És per això, que durant aquest mandat també hem mira't més enllà dels nostres propis conflictes.





Vota  **CCOO**
AMB TU TENIM LA FORÇA





A PROP TEU Durant el present mandat (2015-2019) hem celebrat **51 assemblees**; equival a una mitjana d'**1 cada mes**.

NOMBRE D'ASSEMBLEES		
ANY	AL PERSONAL	A L'AFILIACIÓ CCOO DIBA
2015	6	3
2016	7	5
2017	6	4
2018	8	3
2019	6	3
TOTAL	33	18
	51	

Les hem celebrat no només als centres de treball de la ciutat de Barcelona sinó també arreu del territori. Per exemple, hem fet assemblees intercentres pel personal de Parcs Naturals i del col·lectiu de la Xarxa de Biblioteques. Afegint a més que hem realitzat fins a **8 sessions informatives** d'entre 8 -12 persones explicant i resolent dubtes pel tema Premis per anys vs Millora Social per Edat.

Creiem que l'objectiu que ens havíem fixat d'apropar l'acció sindical als centres i la interacció amb el personal s'ha complert.

ACOSTEM EL SINDICAT!

Menjador laboral de l'Escola Industrial fent la campanya

També durant el mandat, hem realitzat als centres de treball la campanya "Acostem el sindicat".

Es tracta d'esperar amb els companys/es a primera hora del matí, a l'inici de la jornada laboral, a les portes dels centres, donant una octaveta:



Acostem el sindicat

Jornada d'Informació Sindical

- Si vols fer propostes de negociació per a algun col·lectiu o per a tots els treballadors de la Diputació.
- Si tens algun dubte, alguna consulta o alguna reclamació individual.
- Si vols compartir la teva valoració i donar-nos la teva opinió sobre la negociació col·lectiva.
- Si vols saber més sobre el funcionament de la negociació col·lectiva.
- Si vols saber més sobre l'organització de CCOO de la Diputació de Barcelona i com utilitzem el nostre temps els delegats i les delegades.
- O d'algun altra tema...



Avui, de 9 a 11 del matí
atendrem tot el que ens vulguis plantejar,
aquí mateix, al teu centre de treball.

Estem a la teva disposició per atendre't. No t'ho perdis. Garantim els teus drets.

I ja saps, ens pots trobar sempre a:

c. Mallorca, 244. 2n 3a. Tlf. 93 402 29 85 ccoo@diba.cat

Aquesta acció ens ha permès recollir de primera mà inquietuds o reivindicacions que en alguns casos s'han pogut fins i tot tractar en seu de Mesa General de Negociació.

Vota 
CCOO
AMB TU TENIM LA FORÇA

MÉS I MILLOR INFORMACIÓ

Un dels objectius marcats va ser la de tenir més i millor comunicació. Al llarg dels darrers 4 anys hem enviat **403 comunicats**. Equival a una mitjana de més **8 al mes**.

ANY	A TOT EL PERSONAL	AFILIACIÓ	COL·LECTIUS CONCRETS (XBM, RESPIR, PARCS, ETC)
2015	52	22	13
2016	54	15	7
2017	73	17	16
2018	79	10	12
03/2019	19	5	9
TOTAL	277	69	57
403			

Amb l'objectiu de fer arribar els comunicats i altres informacions de la manera més directa possible, tenim presència a les xarxes socials, a *Facebook*, *YouTube* i *Twitter*. Respecte a aquesta última, som la secció sindical amb més seguidors.

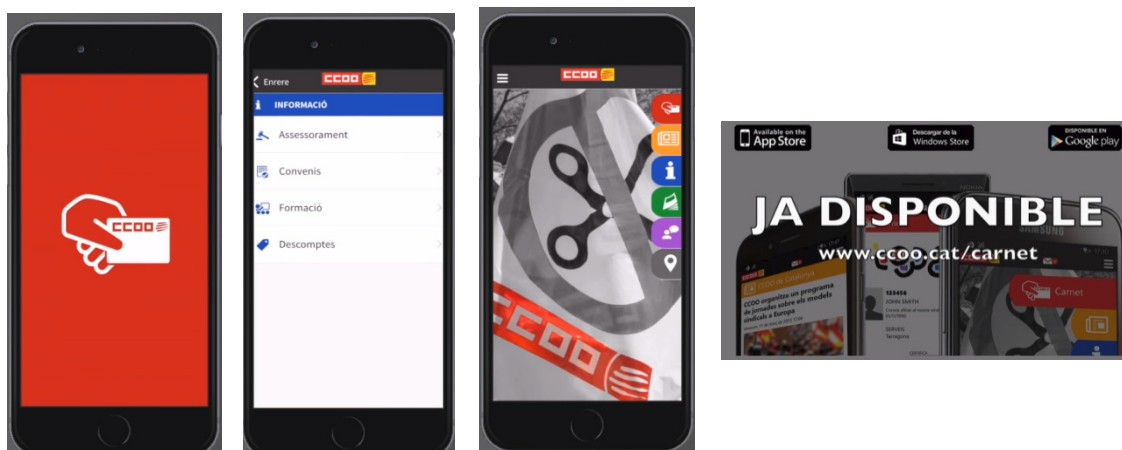


També hem renovat la nostra pàgina web i la tenim permanentment actualitzada.



La pàgina de CCOO Diba es troba al següent enllaç: <http://diba.ccoo.cat/>

I finalment com a novetat, fa poc que disposem d'una **APP** que permet fer gestions i obtenir informació de manera immediata.



RESUM DE LES NOSTRES PROPOSTES SINDICALS

AMB TU TENIM LA FORÇA

BORSES D'OCCUPACIÓ Reglament que doni garanties de continuïtat al personal que hi forma part. Respecte a l'ordre de prelatió i NO a la selecció per "perfil professional" fora del procés selectiu.

CARRERA HORIZONTAL Tenim dret a la carrera i la volem ja!

INTERINS/ES I SUPLÈNCIES Seguir treballant per ampliar els drets del personal interí. Negociar un nou reglament de provisió que inclogui la mobilitat vertical del personal interí. Suprimir les pràctiques abusives en les contractacions de suplències.

FORMACIÓ Garantir la igualtat d'oportunitats a l'hora de participar en accions formatives i afavorir la progressió de tot el personal. Prou privilegis!

INCREMENTS ECONÒMICS Valoracions de Llocs de Treball a tota la plantilla. Augments dels Factors Retributius i de la Productivitat mensual millorant l'actual equidistància interna. Facilitar al personal intern l'accés a categories superiors.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL Ampliació de les mesures de conciliació per a tot el personal incidint en les necessitats de famílies nombroses, persones amb discapacitat, famílies monoparentals. Borsa d'hores per a conciliació ja!

JUBILACIÓ: Elaboració d'un Pla Integral de Jubilació. Arribar a les 28 mensualitats en cas de jubilació anticipada. Reduccions de jornada.

JORNADA I INCIDÈNCIES Actualitzar el manual d'incidències. Repòs de 24 hores per a proves diagnòstiques. Compliment de "fins a 4 hores" per a visita mèdica.

FONS D'ACCIÓ SOCIAL:

- Import fixe per a Millora Social de 250 € / any per empleat/ada. Que l'ajut anual per filles i fills passi de 75 a 150 €.
- Millora Social complementària per edat: compromís d'implementar *Premis per Anys de Servei* si la justícia sentència favorablement als nostres interessos.

PLA D'IGUALTAT Volem un II Pla d'igualtat ambiciós i progressista que incorpori les mesures i accions de flexibilitat horària i de la jornada laboral.

PLA DE MOBILITAT Exigència d'un calendari específic relacionat amb la implementació de mesures relacionades amb el Pla de Desplaçament de la Diputació.

SALUT LABORAL Nou Pla de Prevenció. Nou protocol contra l'assetjament laboral. Més i major coordinació, recursos i control per al personal que exerceix les seves funcions als municipis.

LA DIPUTACIÓ QUE VOLEM No a les arbitrarietats i sí a que es respecti els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit. Més transparència i més aprimar la piràmide de comandament i assessoria. Ans al contrari del que prediquen alguns, nosaltres volem més i millor Diputació!

Mesa	Descripció	Lloc votació	Horari votació
1	Can Serra	Can Serra	8:00h fins a les 17.00h.
2	Maternitat - Mestral	Pavelló Mestral	6:30h fins a les 17.00h.
3	Urgell	Edifici del Rellotge	8:00h fins a les 17.00h.
4	Urgell (Província)	Edifici del Rellotge	8:00h fins a les 17.00h.
5	Londres	Londres	8:00h fins a les 17.00h.
6	Mundet - Serradell	Edifici Serradell	6:30h fins a les 17.00h.
7	Mundet - Pavelló Nord	Pavelló nord	6:30h fins a les 17.00h.
8	Mundet - Migjorn	Edifici Migjorn	8:00h fins a les 17.00h.
9	Espai Francesca Bonnemaison	Espai Francesca Bonnemaison	8:00h fins a les 17.00h.
10	Institut del Teatre	Vestíbul	8:00h fins a les 17.00h.
11	ORGT - Itinerant	Torelló, Manlleu, Vic, La Garriga i l'Ametlla del Vallés	8:00h fins a les 14:30h.
12	ORGT - Itinerant	Berga, Manresa, Viladecavalls i Vacarisses	8:00h fins a les 14:30h.
13	ORGT - Fixa	Cervelló, Corbera de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Molins de Rei, Pallejà, Sant Andreu de la Barca, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, Sant Vicenç dels Horts i Vallirana	8:00h fins a les 14:30h.
14	ORGT - Fixa	Sant Cugat del Vallés, Badia del Vallés, Barberà del Vallés, Castellbisbal, Cerdanyola del Vallés, La Llagosta, Montcada i Reixac, Ripollet, Rubí, Sant Quirze del Vallés i Santa Perpètua de Mogoda	8:00h fins a les 14:30h.
15	ORGT - Itinerant	Igualada, Piera, Esparraguera, Abrera i Olesa de Montserrat	8:00h fins a les 14:30h.
16	ORGT - Itinerant	Vilafranca del Penedès, Sant Sadurn d'Anoia, Gelida i Martorell	8:00h fins a les 14:30h.
17	ORGT - Fixa	Canovelles, Cardedeu, Granollers, La Roca del Vallés, Les Franqueses del Vallés, Llinars del Vallés, Montmeló, Montornès del Vallés, Bigues i Riells, Lliçà d'Amunt, Parets del Vallés i Santa Eulàlia de Ronçana.	8:00h fins a les 14:30h.
18	ORGT - Itinerant	Tordera, Palafoles, Malgrat de Mar, Pineda de Mar, Calella, Canet de Mar, Arenys de Mar, Arenys de Munt, Sant Celoni i Santa Maria de Palautordera	8:00h fins a les 14:30h.
19	ORGT - Itinerant	Mollet del Vallés, Palau-Solità i Plegamans, Polinyà, Sentmenat, Caldes de Montbui, Castellar del Vallés i Matadepera	8:00h fins a les 14:30h.
20	ORGT - Itinerant	Sant Vicenç de Montalt, Sant Andreu de Llavaneres, Mataró, Argentona, Cabrera de Mar, Vilassar de Mar, Premià de Mar, Premià de dalt, Alella, El Masnou i Montgat	8:00h fins a les 14:30h.
21	ORGT - Itinerant	Cubelles, Vilanova i la Geltrú, Sant Pere de Ribes, Les Roquetes i Sitges	8:00h fins a les 14:30h.
22	ORGT - Itinerant	Castelldefels, Begues, Gavà, Viladecans i Sant Boi de	8:00h fins a les 14:30h.



AMB TU TENIM LA FORÇA