



el

COCOTER

PROPOSTA DE FORMACIÓ A LES ÀREES

A la Mesa General de Negociació (MGN) de data 26 de febrer de 2021, UGT, CSIF i SPL-ME van presentar una proposta de modificació de quadrants i horaris de treball de la policia municipal (Q3). La proposta contenia diferents alternatives de reducció de jornada en dues hores i mitja de còmput setmanal mantenint el subfactor d'ampliació de jornada.

En MGN de 14 d'abril, l'Ajuntament no va acceptar la reducció horària, però va interpretar que la modificació horària del quadrant depenia de la capacitat organitzativa del servei, de la mateixa manera que la capacitat de fer servir una part de la jornada de treball per fer formació pròpia. Aquesta decisió ha obert la porta a que el personal pugui destinar part de la jornada laboral a formació no presencial. L'Ajuntament va determinar que, en tractar-se d'una qüestió organitzativa, no procedia d'un acord de Mesa, i va derivar-ho al servei, en aquest cas, la Comissió tècnica de la Policia Municipal per treballar una proposta.

En la Comissió tècnica de 30 d'abril, el servei de la Policia Municipal va presentar el *Pla d'actualització físic-normatiu de la Policia Municipal de Girona*, en què

s'estableix que el personal del servei destini dues hores i mitja de la jornada laboral en còmput setmanal a formació específica i preparació física.



Després d'analitzar la proposta, des de CCOO pensem que aquest pla es pot adaptar

perquè s'apliqui a tot el personal municipal, i és per això que, afegint-hi els aspectes emocionals i alguns matisos, hem elaborat una proposta, el *Pla d'actualització físic, emocional i normatiu del personal municipal de l'Ajuntament de Girona*.

En els pròxims dies enviarem aquesta proposta a tothom perquè cada servei tingui un punt de partida per confeccionar el seu propi pla, i així donar resposta a les necessitats de cada servei i del seu personal.

CCOO us anima que treballem en aquesta via, que de ben segur millorarà la productivitat i eficiència del nostre treball i de l'esperit de servei a la ciutadania, alhora que ens portarà a ser capdavanters en la gestió de la jornada laboral.

GUÀRDIES PASSIVES

L'Ajuntament continua immobilitat en mantenir el preu que pagava per les guàrdies i continua fent propostes a la baixa en què elimina la part fixa que avui dia cobra el personal per fer el servei, rebaixa el preu/hora de la part variable i introdueix com a novetat una borsa d'hores d'obligatori compliment. CCOO no acceptarà cap oferta que signifiqui una baixada de sou en la nòmina pels treballadors.



Davant la impossibilitat d'arribar a un acord, l'Ajuntament ha decidit esperar a l'informe de la Comissió Jurídica Assessora de la Generalitat, a menys que durant aquest temps hi hagi una majoria sindical que acceptés tancar l'acord a la baixa, respecte al que es pagava fins ara per fer guàrdia. Mentrestant, els treballadors d'enllumenat han deixat de cobrar la part variable i passen a cobrar, igual que els d'esports, la part fixa més hores extra.

L'Ajuntament ha mostrat també la voluntat de crear una brigada polyvalent que treballaria en torns de tardes, nits i caps de setmana. La seva intenció és que un cop activada aquesta brigada, eliminar les guàrdies passives d'enllumenat.

Des de CCOO tenim clar que no s'ha de fer cap pas enrere en la defensa dels drets del personal i portar el cas als tribunals quan l'Ajuntament deixi de pagar aquestes guàrdies, que es cobren des de fa més de 35 anys.

FORMACIÓ CONTÍNUA

L'Ajuntament destina cada any 40.000 euros en formació interna. D'aquesta quantitat, ara com ara, queden poc més de 15.000 euros per a tot el personal, ja que s'han gastat en formació de designació corporativa per a la Policia Municipal i en cursos que ara estan en marxa. Des de CCOO hem dit a l'Ajuntament que la formació de designació corporativa no es pot pagar de la partida comuna. En la propera

Mesa demanarem que s'ampliï el pressupost perquè, en cas de no fer-se, aquest 2021 la formació quedaria reduïda a la mínima expressió. També hem fet una proposta de fixar en l'Acord/Conveni una partida pròpia per a la formació contínua.

Per altra banda, des de CCOO hem fet una proposta per tal que l'Ajuntament habiliti una sala de formació pel personal municipal.

INCOMPLIMENT ACORD VLT

Davant l'incompliment de la VLT, hem entrat per registre una petició en què demanem que s'apliqui el 10 % de la VLT del 2020 i 2021.



També hem requerit la documentació jurídica que l'Ajuntament ha fet servir per no aplicar l'acord de la valoració. Aquest és al pas previ i necessari a la reclamació judicial, en què es reclamarà l'aplicació de l'acord de la VLT. Tot i que

l'Ajuntament disposa d'un termini de tres mesos de marge per contestar, encara no ha respost el registre.

No obstant això, seguim amb la via de la negociació. Hem fet una proposta a l'Ajuntament perquè agafi la part del pressupost no executat que no significaria una ampliació de la massa salarial i apliqui el 8% que falta del 2020 i un mínim del 10 % pel 2021 i compleixi la cosa acordada. L'Ajuntament ha demanat un informe jurídic per saber si la pot aplicar.

FLEXIBILITZACIÓ MENSTRUAL

El divendres 30 d'abril es va aprovar en Mesa un permís de flexibilització menstrual a proposta de l'Intersindical i que va comptar amb els vots favorables de CCOO, UGT i CSIF. L'acord consisteix en un permís de flexibilització de 8 hores mensuals a retornar en el termini màxim de tres mesos per indisposicions derivades del període menstrual, que el servei no podrà denegar sense causa justificada. La proposta de text que es va decidir portar a Ple és la següent:

Aquest permís permetria a les treballadores poder flexibilitzar la seva jornada laboral, amb un màxim de 8 hores mensuals, per tal de poder conciliar el dret a la salut i del seu benestar amb el del treball. Aquest permís no es podrà denegar pel servei sense una causa justificada.

El permís es computarà per hores. I les hores que es flexibilitzin s'hauran

de retornar en un període màxim de tres mesos.

L'acord, tal com i va quedar redactat, exclou el col·lectiu LGTBQI+. Entenem que la flexibilitat s'ha d'estendre també a aquest col·lectiu. En la propera Mesa demanarem que es modifiqui el redactat abans que vagi en el Ple.

Des de CCOO creiem que cal continuar treballant en altres mesures de flexibilització per indisposicions diferents relacionades amb la de salut, com per exemple, les destinades per a persones amb malalties cròniques, que fins al dia d'avui l'Ajuntament s'hi ha negat.

Per acabar, volem manifestar que ens hauria agradat que prèviament a informar els mitjans, haver pogut fer un comunicat conjunt informant de l'acord de Mesa, perquè el personal no se n'hagués hagut d'assabentar per la premsa.

TELETREBALL

L'Ajuntament ha decidit mantenir el teletreball al 50 % fins al 30 de setembre a l'espera que avanci el procés de vacunació. Llavors ho revisarà. Des de CCOO vam reclamar que es resolgués la impugnació presentada per Ciutadans el setembre sobre el teletreball, i vam preguntar sobre els motius perquè encara no s'havia resolt, cosa que ha impedit que el reglament s'hagi aprovat definitivament. L'Ajuntament ens ha comentat que el reglament s'haurà d'adaptar als canvis normatius que acaba d'aprovar l'estat sobre el teletreball, abans que el Ple en faci l'aprovació definitiva.

INFORMACIÓ BREU

EQUIPARACIÓ DE TRIENNIS

CCOO hem fet una proposta de modificació de l'article 20 de l'Acord/Conveni dels triennis. Demanem que s'equipari el reconeixement de triennis en altres administracions als laborals, tal com ho tenen els funcionaris.

BORSES

S'ha establert un criteri de crida quan coincideixen dues borses d'un mateix grup.

Es va pactar que la més antiga sigui la prioritària per evitar que una mateixa persona hagi de fer una nova prova per continuar en la mateixa borsa.

SALDO POSITIU DE DESEMBRE

Des de CCOO vam proposar la modificació de l'Article 12.1.2 de l'Acord/Conveni, d'acord amb el següent redactat:

El saldo positiu generat només en el mes de desembre, podrà compensar-se fins a 31 de gener de l'any següent.

L'objectiu és que no es perdi el saldo generat en el mes de desembre i que no quedi a criteri interpretatiu. Es va acordar i es modificarà.

PROTOCOL DE GRUES

Des de CCOO hem elaborat un document de protocol del servei de grues i un reglament de funcionament de les guàrdies del servei, consensuat amb els treballadors i l'àrea. El vam portar a Mesa perquè s'incorporés a l'Acord/Conveni.

L'Ajuntament no ho va voler posar en Conveni. Des de CCOO no hi estem d'acord i creiem que qualsevol reglament que afecti el personal ha de quedar per escrit en Conveni. L'Ajuntament va passar la pilota a la Comissió de Valoració. Així ho farem, però, al final, després de passar per la Comissió, l'haurà de validar la Mesa, com totes les decisions d'aquesta Comissió.

COMISSIÓ D'IGUALTAT



Després de demanar-ho repetidament durant aquesta legislatura, al final, en la darrera Mesa, l'Ajuntament va exposar que el dia 11

de maig estava prevista la constitució de la Comissió d'Igualtat, que al final s'ha ajornat.

La Comissió té un màxim de 6 membres per part. Cada part nomenarà cinc persones, l'Ajuntament en designarà cinc i que cada sindicat designarà una persona, en el que serà una Comissió de 10 membres.

