



COMUNICAT RELATIU AL REGLAMENT DE LES BOSSES DE TREBALL DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Companyes, companys,

Després de mesos de negociació amb la Diputació per a disposar d'un nou **Reglament de les bosses de treball**, la Direcció dels Serveis de Recursos Humans **ha decidit unilateralment trencar** aquestes i dur un text sobre les mateixes al Ple per la seva aprovació, **sense haver arribat a un acord amb la majoria de la representació social** ni, de fet, amb cap de les tres seccions sindicals amb representació a la Mesa General de Negociació, entre elles la CGT, que a dia d'avui ens hi hem manifestat **en contra**.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que és la norma que estableix el marc general de les nostres relacions laborals, obliga la Diputació a negociar "les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistema de classificació del lloc de treball, plans i instruments de planificació de recursos humans". Per tant, com a instrument d'accés, el Reglament de bosses **obligatòriament és objecte de negociació col·lectiva**, i la seva revisió **ha de ser fruit de l'acord entre les parts**. Però negociar requereix, precisament, d'una voluntat real d'arribar a acords i no de bloquejar la negociació i dilatar constantment la mateixa en el temps, per a **evitar modificar realment l'actual sistema**, que és l'actitud que hem constatat en la Direcció de RRHH a l'hora d'abordar aquesta qüestió.

En el moment d'iniciar el nou mandat la Secció Sindical de la CGT ja vam anunciar que **volíem negociar de manera urgent i prioritària un nou Reglament de bosses de treball**, perquè estàvem descontents de l'actual, i considerem que està emparant pràctiques irregulars, nepotistes i clientelars. En data 7 de desembre de 2015 li vam fer arribar a la part patronal i a la resta de Seccions Sindicals **la nostra proposta** de nou Reglament, tot posant, doncs, sobre la taula **les bases de la CGT per a la negociació** d'aquesta matèria (podeu trobar la proposta en aquest enllaç: <http://bit.ly/2mjFOZN>). La contraproposta de l'empresa fou absolutament decebedora, i la seva estratègia negociadora ha consistit en fer algunes **mínimes modificacions en l'actual reglament, les quals considerem insuficients** i molt lluny dels mínims que ens vam establir, ja que no fan sinó garantir **la perpetuació de l'actual i nefast sistema de gestió de les bosses** a la Diputació.

Hem constatat, doncs, que **no hi ha una voluntat política real de modificar l'actual model de gestió de les bosses**, ni de democratitzar radicalment el mateix, com nosaltres exigim, ni de garantir-ne la transparència. Paral·lelament, som coneixedores que altres administracions públiques, com ara l'Ajuntament de Barcelona, acaben d'aprovar amb el consens de la representació social un nou Reglament que avança **en la línia que nosaltres proposem** a la Diba. Aquí, en canvi, sembla evident que ens trobem davant d'un bloqueig polític, fonamentat en raons purament ideològiques, orientat a perpetuar un sistema de relacions classista entre la Corporació i **la part més feble i vulnerable del seu personal, el personal temporal, precari**. Tot això, mentre

se sosté una plantilla sobredimensionada per la cúspide de la piràmide, és a dir, per la dels càrrecs de designació política, blindats i ben retribuïts.

Alhora, i mentre estàvem immersos encara en el procés de negociació, la Corporació **ja ha començat de forma unilateral a introduir aspectes d'aquest seu nou Reglament no acordat amb ningú** en les bases d'algunes convocatòries (per exemple, a les convocatòries S-07/16, Metge/metgessa de medicina general, o S-06/16, Infermer/a, entre d'altres). Ens referim a aspectes com la valoració de la "capacitat funcional", el consentiment sotmès a comprovacions mèdiques que es considerin, renúncies, expulsió de les bosses, etc.

A continuació, us detallem, sense ànim d'exhaustivitat, alguns dels **aspectes que RRHH es nega a modificar** en un nou Reglament de les bosses de treball:

- Pretenen mantenir la **gestió descentralitzada** (en orgànics diferents de la pròpia Direcció dels Serveis de RRHH) de determinades bosses de treball, amb l'excusa que són serveis en els quals es produeixen moltes necessitats de cobertura d'urgència. Es dona la circumstància, si més no peculiar, que d'aquesta manera dins d'un mateix servei hi ha (i hi continuarà havent) bosses que es gestionen des de Minerva i d'altres des del propi servei. Des de la CGT **exigim que la gestió de totes les bosses estiguin centralitzades a Minerva, a la Direcció dels Serveis de RRHH**, i considerem que és l'única manera d'evitar l'arbitrarietat reiterada que hem constatat en molts serveis que gestionen directament les seves pròpies bosses.
- Pel que fa a la **composició de l'òrgan de selecció** es vol perpetuar el fet que continuï sempre presidit pel gerent/a o director/a del servei afectat. Nosaltres considerem que als tribunals de selecció **no hi ha d'haver persones que tinguin relació directa amb els llocs de treball a proveir**, tal com disposa l'EBEP, i així ho hem exposat a les reunions de la MGN.
- Pel que fa a la **valoració de mèrits** es vol mantenir la mateixa puntuació per a l'experiència professional a qualsevol administració pública o empresa privada amb funcions anàlogues i per a la formació. Nosaltres **considerem que l'experiència professional hauria d'estar més valorada que la formació**. Discrepem també del manteniment de l'apartat "altres mèrits", utilitzat habitualment **de forma absolutament discrecional** per l'òrgan seleccionador.
- **Crida:** Un altre dels aspectes amb els quals no estem d'acord és que es tingui en compte la proximitat o no del domicili de l'aspirant a la ubicació del lloc de treball que s'ofereix. RRHH ha declarat a les reunions que això mai no serà determinant per al nomenament, però **no hi ha res en el nou Reglament que ho impedeixi** de forma explícita.
- **Expulsions de la bossa:** Algunes causes que es preveuen, i amb les quals **nosaltres no estem d'acord**, són la no realització de la revisió mèdica, o bé no superar-la quan la "capacitat funcional" sigui un requisit per al manteniment de l'aspirant a la bossa; haver renunciat de forma injustificada (a parer de l'empresa), o per una avaluació de l'acompliment negativa (avaluació que realitza el comandament immediat i que considerem que **empara un ampli espai per a la discrecionalitat**).
- **Comissió de seguiment:** RRHH pretén atribuir-li com a competències les de rebre informació sobre els processos de la gestió de les bosses, i la de proposar mesures conduents a la millora d'aquesta gestió. A nosaltres ens sembla més aviat una presa de pèl

que es pretengui constituir una comissió de seguiment **que no estigui dotada de competències per fer un seguiment i control real** tant de la constitució de les diferents bosses, com del seu funcionament efectiu.

També hi ha alguns **altres aspectes** que apareixen al llarg de tot el Reglament que pretén fer aprovar RRHH amb els quals no estem d'acord, especialment:

- **"Funcions anàlogues"**: Pretenen continuar fent ús d'aquest criteri per a **poder seguir agafant per a una bossa gent d'altres bosses** quan ho considerin necessari, de manera absolutament discrecional.
- **"Perfil Professional"**: És un mecanisme que permet l'empresa **cridar a un candidat sense seguir l'ordre de la bossa**, segons el currículum del candidat. Aquesta crida discrecional queda **fora del procés selectiu i del control del tribunal**. En el decurs de la negociació vam aconseguir que RRHH accedís a què aquest criteri (que és el que empara la majoria de les decisions arbitràries que es donen en la gestió de les bosses) **se suprimeix en alguns casos**, en concret, en el cas del personal d'oficis, del personal de serveis assistencials del subgrup de classificació C2 i de les agrupacions professionals (AP). Ara bé, **pretenen mantenir-lo per a la resta**, tot justificant-se, com sempre, en les necessitats del lloc a cobrir i afegint, a més, que en el moment de la necessitat es poden **saltar l'ordre de puntuació**. I que per a garantir la millor adequació del perfil professional al lloc de treball es podran realitzar entrevistes als aspirants o, excepcionalment, actualitzar l'aptitud requerida per a desenvolupar aquell lloc de treball.

En resum, considerem que aquest nou Reglament que RRHH pretén fer aprovar **no resol pas els actuals problemes amb la gestió de les bosses, sinó que perpetua les greus situacions que s'estan donant en l'actualitat**. Anunciem públicament que aquest **no compta pas amb el vist-i-plau de la Secció Sindical de la CGT, i instem a la Diputació a reconsiderar la seva ruptura unilateral de les negociacions i a seure novament a la taula** per a continuar tractant aquesta matèria.

A MÉS, US CONVOQUEM A DUES ASSEMBLEES PER A INFORMAR AMB DETALL D'AQUEST TEMA, I PER A PRENDRE DECISIONS ENTRE TOTES, QUE ES REALITZARAN EL PROPER DIJOURS 16 DE MARÇ, ALS SEGÜENTS LLOCS:

- **RECINTE MUNDET. PAVELLÓ NORD. SALA ANNEXA. A LES 10.00H**
- **RECINTE ESCOLA INDUSTRIAL. EDIFICI DEL VAGÓ. SALA D'ACTES. A LES 12.30H**

Les assemblees estan autoritzades i, com sempre, podeu justificar el temps d'assistència fent un full d'incidències amb el codi 562.

Salut!

Secció Sindical de la CGT a la Diputació de Barcelona

14 de març del 2017