



BUTLLETÍ INFORMATIU SOBRE ELS ACORDS DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE MATÈRIES COMUNES DE LA DIPUTACIÓ DEL DIA 1 DE DESEMBRE DEL 2020

INTRODUCCIÓ

El dia 2 de desembre, des de la DSRH se'ns comunica via e-mail la **formalització de 3 acords per part de la Mesa General de Negociació de matèries comunes (conformada exclusivament, per la part sindical, per CCOO i UGT**, tal i com ja us hem informat en diferents comunicats, als quals us remetem¹), en data 1 de desembre, i se'ns fa trasllat del text signat dels mateixos. Posteriorment, en correu el mateix dia, se'ns informa que *“per a la seva validesa i eficàcia serà necessària la seva aprovació pels òrgans de govern competents”*, és a dir, per la sessió plenària de la Diputació a celebrar aquest mes de desembre.

Un parell de dies més tard, el 4 de desembre se'ns remetent dos **“Informes de fiscalització limitada prèvia” de la Intervenció General de la Diputació**, referits a la *“Ratificació Acord MGNmc 1122020 Nou Model Carrera Prof. 2020”* (Exp. 2020/18088), i a la *“Ratificació Acord MGNmc_11220 CP extraordinari COVID-19”* (Exp. 2020/18092). Més endavant ens referirem al contingut d'aquests informes.

Els acords signats per la DSRH, CCOO i UGT es refereixen a les següents matèries:

- Acord (...) mitjançant el qual **s'aprova el nou model de carrera professional 2020** de la Diputació de Barcelona. (Inclou un Annex)
- Acord (...) mitjançant el qual es regula la **percepció d'una indemnització per les despeses de connectivitat** ocasionades per la prestació de serveis en la **modalitat de treball a distància** derivada de la situació de crisi sanitària provocada per la COVID-19
- Acord (...) mitjançant el qual es regula un **complement de productivitat extraordinari** amb motiu de la crisi sanitària provocada per la COVID-19

El dia 3 de desembre, les Seccions Sindicals d'UGT i, posteriorment, CCOO, van difondre cadascuna un comunicat a tota la plantilla, donant compte d'aquests acords, sota els encapçalats **“UGT INFORMA Negociació”** i **“ACORDS SIGNATS A LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ”**, respectivament.

RESUM I ANÀLISI DEL TEXT DELS ACORDS

Passem a continuació a resumir i analitzar el que es diu al text dels acords, més enllà del que diuen els sindicats que han subscrit els mateixos.

NOU MODEL DE CARRERA PROFESSIONAL

L'acord du el nom d'*“Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes mitjançant el qual s'aprova el nou model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona”*, i està signat per les parts amb data 1 de desembre del 2020, si bé, com veurem a continuació, **el que s'hi recull es deriva en gran mesura del**

¹ *“La Diputació de Barcelona, juntament amb CCOO i UGT, pretenen excloure la CGT de la negociació col·lectiva. No ho permetrem!”*, 1 de març del 2020 (<https://bit.ly/319suhf>). *“Presentació de demanda contra la constitució de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de la Diputació de Barcelona per vulneració de drets fonamentals”*, 16 d'octubre del 2020 (<https://bit.ly/39u7jvl>). *“Comunicat sobre la Carrera Professional i el present cicle de negociació col·lectiva a la Diputació”*, 1 de desembre del 2020 (<https://bit.ly/39RCvoh>)

treball realitzat a la Comissió Tècnica de Carrera Professional en la qual la CGT vam estar participant des del mandat anterior.

El text fa referència a la **suspensió del sistema de Carrera Professional a la Diputació l'any 2013**, recorda que aquest fet va quedar recollit aleshores en algunes actes de la MGN de matèries comunes, en concret del 3 d'octubre i del 12 de novembre d'aquell any, en les quals, alhora, es reconeixia **“la necessitat de negociar un nou sistema de carrera professional”**. En l'històric es recorda que **la darrera convocatòria de la CP va ser la de l'any 2010**, que valorava els serveis meritats fins el 31 de desembre del 2009.

També es fa esment, com a precedent, a l'Acord de MGNmc del 27 de març del 2015 i del Pla de Mandat 2015-2019 de la Diputació de Barcelona, que estableixen el compromís d'un nou model de CP. En aquest compromís està l'origen, segons el text, de **la constitució d'una Comissió Tècnica de Carrera Professional el juny del 2017**, que va realitzar **21 sessions de treball** fins al juny de l'any següent, en les quals (tot i que això no es diu al text) la CGT vam participar de forma activa. Posteriorment, s'afirma que els treballs **“s'elevaren a la Mesa General de Negociació”**.

A continuació es detalla **el model de CP sorgit d'aquesta Comissió Tècnica**. A destacar:

- **Inclou tot el personal**, *“amb independència (...) que tinguin la condició de **personal funcionari de carrera o interí**, sempre que compleixi amb el requisit d'una prestació de serveis acumulada a la corporació de 4 anys”*. El mateix pel que fa al personal laboral, indefinit o temporal.
- La progressió ve definida en **“5 nivells successius (...) amb transicions de 4 anys de durada, com a temps mínim de permanència per a optar al següent nivell”**.
- La retribució **pren com a referència la quantia màxima del factor mensual del complement de productivitat**, amb la següent distribució:
 - **Primer nivell**: *“el 25% de la quantia corresponent al factor mensual del complement de productivitat més elevat que sigui vigent a la corporació en el moment de superació del mateix”*.
 - **Següents nivells**: *“el 75% de la quantia corresponent al factor mensual del complement de productivitat més elevat que sigui vigent a la corporació en el moment de la superació de cadascun d'ells. El 75% d'aquesta quantia serà dividida en parts iguals per a cadascun dels 4 nivells”*.
- Es vehicula la retribució derivada de la progressió professional **mitjançant el complement de productivitat**, que d'aquesta manera passa a incloure dos subfactors: a) Acompliment (ja existent, i regulat a la refosa de la normativa negociada i signada durant el mandat anterior a la MGNmc per CGT i CCOO); b) Progressió professional - carrera (de nova creació).
- Els **elements d'avaluació del nou model de CP** s'objectiven en tres grans factors, que són:
 - Coneixements adquirits
 - Trajectòria professional
 - Avaluació del desenvolupament
- Cadascun d'ells computa en l'**Informe de Bagatge Professional**.

El text de l'acord fa referència a la reunió de Mesa del 28 de gener del 2020 en la qual es va acordar **sol·licitar un informe jurídic al dr. Joan Mauri Majós abans d'aprovar el nou model de la CP**. Curiosament, no s'especifica que aquella reunió no ho va ser de MGNmc (que aleshores no estava encara constituïda), sinó de **MGN de personal funcionari**, en la qual som presents la CGT. Es detalla que l'informe del dr. Mauri, titulat *“Estudi de la proposta de carrera professional preparada per la Diputació de Barcelona i dels possibles conceptes retributius a utilitzar per dotar-la d'efectivitat”* va ser lliurat el mes d'abril del 2020 i es reproduïxen algunes de les seves conclusions, les quals es resumeixen posteriorment en els següents termes:

"El marc jurídic vigent **empara la possibilitat d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.**

Que **resulta possible utilitzar el complement de productivitat** previst en l'article 23.2 de la LMRFP com a **sistema de compensació de la progressió** pròpia d'un sistema de reconeixement professional."

Finalment, l'acord estableix, en quatre articles:

- **L'aprovació del nou model de CP a efectes 1 de gener del 2021.** Remet a document annex la seva descripció. Cal dir que en aquest document annex (que és una presentació de diapositives feta en PowerPoint), també signat per les parts, no s'especifica gran cosa que no consti ja en el propi text de l'acord més enllà dels **requisits necessaris per a accedir al nivell d'accés** (4 anys de prestació de serveis acumulada, puntuació mínima establerta a l'Informe de Bagatge Professional, i tenir un QAD adequat o superior), i del **nombre d'anys i punts necessari per a assolir cada nivell** (Nivell 1: 4 anys, 200 punts; Nivell 2: +4 anys, 400 punts; Nivell 3: +4 anys, 600 punts; Nivell 4: + 4 anys, 800 punts; Nivell 5: +4 anys, 1.000 punts).
- Elevar el **reglament que contingui les especificacions del nou model de CP al Ple de la Diputació a celebrar el mes de gener del 2021.**
- Destinar-hi l'any vinent la **quantia continguda a l'aplicació 12104 del Pressupost 2021** de la Diputació, i la **partida corresponent (no executada) del Pressupost 2020**, comproment l'inici d'un expedient de **reserva de crèdit** a tal efecte. Estem parlant (tot i que no s'especifica en el text de l'acord) de 3.943.861,00 EUR (Pressupost 2020) + 3.976.787,18 (Pressupost 2021), en total **7.920.648,18 EUR.**
- Fa extensiu el nou model de CP al personal funcionari adscrit a altres ens i organismes del sector públic de la Diputació. Pel que fa al personal laboral d'aquests ens, especifica, però, que l'aplicació "requerirà d'un acord del seu òrgan de govern".

INDEMNITZACIÓ PER DESPESES DE CONNECTIVITAT OCASIONADES PEL TREBALL A DISTÀNCIA

L'acord du el nom d'"Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de la Diputació de Barcelona, mitjançant el qual **es regula la percepció d'una indemnització per les despeses de connectivitat ocasionades per la prestació de serveis en la modalitat de treball a distància derivada de la situació de crisi sanitària provocada per la COVID-19**", i està signat per les parts amb data 1 de desembre del 2020. Fa referència a l'**article 47 bis del TREBEP** com a àmbit de negociació (modificació del TREBEP derivada del **RDL 29/2020, de 29 de setembre: <https://bit.ly/3qGDii1>**). La negociació oberta es refereix, segons el text, a "la percepció d'una indemnització **per les despeses ocasionades per la prestació de serveis en la modalitat de treball a distància**", si bé el mateix acord **només concreta posteriorment una indemnització referida exclusivament a despeses de connectivitat** (és a dir, despeses vinculades amb la provisió domiciliària del servei d'Internet).

Es reconeix que els empleats i empleades que s'han vist obligades des del mes de març a realitzar treball en remot des del seu domicili, han hagut d'"**assumir una despesa extraordinària per tal de poder desenvolupar les funcions assignades al seu lloc de treball**". Es considera que la situació extraordinària derivada de la crisi sanitària, pel que fa al treball en remot, es mantindrà mentre duri aquesta crisi i "**en tot cas, mentre no disposi la Diputació de Barcelona d'una regulació específica sobre el teletreball**". Deixa per a futures negociacions, per tant, una regulació definitiva del teletreball a la Diba.

Es fa referència a un **informe de la Direcció de Serveis de Tecnologies i Sistemes Corporatius**, fet a petició de la DSRH, que estableix un **preu de referència per a la provisió de connexió en l'àmbit domèstic**. El preu mitjà que s'estableix en aquest informe (del qual no disposem) és de **41,4 EUR mensuals**. En base a aquest preu mitjà, es proposa la percepció d'una indemnització per als empleats i empleades que hagin prestat

servei efectiu "de manera regular" en la modalitat de treball presencial **entre el 16 de març i el 31 de desembre**, per aquest import de 41,4 EUR mensuals. S'exclouen de la percepció el mes d'agost i els **períodes sense prestació de serveis efectiva**, especificant què s'entén com a tal: "permisos sense sou, situacions administratives diferents a la de servei actiu o processos de baixa per incapacitat temporal". En cap cas queda establert en el text de l'acord quan i de quina manera es produirà el pagament d'aquesta indemnització.

S'especifica la **incompatibilitat** d'aquesta "indemnització" amb "**la percepció simultània de qualsevol altre complement, gratificació o indemnització que la Diputació de Barcelona pugui aprovar en relació amb la gestió de la situació de pandèmia sanitària viscuda per la COVID-19**". Per tant, deixa clar el seu **caràcter temporal, extraordinari i, també, no consolidable**. De fet, s'estableix com a vigència del dret, que no genera consolidació, el període (indeterminat) fins a la finalització de la crisi sanitària, o que aquest sigui **substituit –com hem dit– per una regulació definitiva del teletreball a la Diputació**.

Per últim, i com és habitual, es fa extensiu l'acord al personal funcionari adscrit a ens i organismes del sector públic de la Diputació, així com al personal laboral del mateix adherit al nostre Conveni Col·lectiu, si bé **s'afegeix "tot tenint en compte les peculiaritats i singularitats de cada ens"**, per la qual cosa podem **preveure dificultats pràctiques d'aplicació en el segon cas si l'ens o organisme decideix fer cas omís de l'acord**.

COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT EXTRAORDINARI AMB MOTIU DE LA CRISI DE LA COVID-19

L'acord du el nom d'"**Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de la Diputació de Barcelona, mitjançant el qual es regula un complement de productivitat extraordinari amb motiu de la crisi sanitària provocada per la COVID-19**", i està signat per les parts amb data 1 de desembre del 2020. Estableix com a àmbit de la negociació la de "**percebre un complement de productivitat extraordinari, amb motiu de la crisi sanitària provocada per la COVID-19, per la prestació de serveis essencials de manera presencial durant el primer estat d'alarma**".

L'acord proposa "**un complement de productivitat extraordinari**" **per a aquell personal de la Diba que va haver de treballar presencialment entre el 16 de març i el 5 de maig del 2020**, pel fet de "**trobar-se adscrit a un servei essencial per contribuir a la lluita i millora de la situació de la crisi sanitària**", **de conformitat amb el pla de contingència** de cada servei vigent durant l'esmentat període (Decret de Presidència, núm. 2839, de 22 de març del 2020), però **sense especificació concreta dels orgànics i les categories laborals compreses** (més enllà de la remissió, ja esmentada, al pla de contingència). S'estableix com a referència per al càlcul de l'import del complement extraordinari el **Decret llei 24/2020, de 16 de juny, de la Generalitat** (<https://bit.ly/2JEDZ16>). En base a aquest, l'acord **disposa una quantia de 900 EUR per a personal assistencial i de 500 EUR per a personal no assistencial**, si bé (en nota a peu de pàgina) inclou **dins del col·lectiu cobert pels 900 EUR al "personal no assistencial adscrit a la Gerència dels Serveis Residencials d'Estades Temporals i Respir que, d'acord amb la informació de la Gerència, durant la seva prestació de serveis va tenir contacte regular i directe amb els usuaris d'aquest centre"**. No s'especifica en cap cas què s'entén en aquest context per "**tenir contacte regular i directe**", per la qual cosa entenem que **la seva determinació queda a la lliure discreció de la Gerència del Respir**.

Més endavant queda clar que **les quanties de 900 i 500 EUR s'han d'entendre com a "import màxim"**, i que la quantia concreta del complement assignat a cada empleat o empleada "**es determinarà**" proporcionalment "**en funció del nombre de jornades de prestació de servei acreditades durant el període comprès entre el 16 de març i el 5 de maig de 2020**", a partir dels marcatges horaris o de la informació que proporcioni la Gerència respectiva. En cap cas s'especifica en el text de l'acord **la metodologia concreta per a establir aquesta proporcionalitat** a partir de les jornades treballades.

Es quantifica **l'import total** d'aquest complement extraordinari de productivitat en **150.000 EUR, aproximadament**, si bé es diu també que aquesta quantificació *“s'efectua sense perjudici de les regularitzacions que puguin disposar-se de verificar-se, posteriorment, la concurrència de les condicions necessàries per donar dret a la percepció de la mateixa”*. Per tant, en cap cas queda establert **de forma inequívoca** en el text de l'acord la quantia que dedicarà la Diba a aquest complement (ni tampoc **de quina o quines partides pressupostàries surten aquests diners**).

L'acord estableix que el complement **no és consolidable ni genera cap dret en futurs exercicis**. I que, com la indemnització relativa a la connectivitat, *“resulta incompatible amb la percepció simultània de qualsevol altre [sic] gratificació o indemnització que la Diputació de Barcelona pugui aprovar en relació amb la gestió de la situació de crisi derivada de la COVID-19”*. També es fa extensiu al personal funcionari adscrit a ens i organismes del sector públic de la Diputació, així com al personal laboral del mateix adherit al nostre Conveni Col·lectiu, en els mateixos termes que l'acord sobre les despeses de connectivitat.

INFORMES D'INTERVENCIÓ

Els Informes de la Intervenció General de la Diputació als quals hem fet referència a la introducció es dediquen a **valorar les propostes presentades a aprovació del Ple** de la Diputació dels acords referents al **nou model de Carrera Professional** i al **complement de productivitat extraordinari** vinculat al treball presencial durant el primer estat d'alarma (no tenim coneixement de cap informe que faci referència a l'acord sobre la indemnització per les despeses de connectivitat). Tots dos estan datats a 4 de desembre, és a dir, tres dies després de la signatura formal dels acords.

En tots dos casos es conclou **informar “amb OBJECCIONS SUSPENSIVES”** les propostes d'acord i s'indica que **“procedeix la suspensió de la tramitació de l'expedient”** fins que es plantegin les possibles discrepàncies amb la DSRH, per a la qual cosa dóna a aquesta un termini de 15 dies. Acaba recordant que el Ple pot elevar la resolució de les discrepàncies a la Generalitat de Catalunya, i que Intervenció remet anualment al Tribunal de Cuentas i a la Sindicatura de Comptes tots **els acords adoptats pel Ple que són contraris a les objeccions formulades** per la pròpia Intervenció.

En conclusió, ens trobem novament, com ja vam viure de forma directa durant el mandat anterior, a la Intervenció General **qüestionant l'aplicació efectiva d'acords de la MGN i informant negativament al Ple de la seva ratificació**. Està per veure hores d'ara quines conseqüències tindrà tot plegat.

Salut

Secció Sindical de la CGT a la Diputació de Barcelona

8 de desembre del 2020