



SOBRE EL PAMO 2021, EL FUTUR PAMO D'ESTABILITZACIÓ 2022, I ALTRES INFORMACIONS SINDICALS

Companyes, companys,

Us enviem aquest comunicat per a informar-vos de les **darreres novetats sindicals pre-nadalanques** derivades de les reunions de la setmana passada amb els RRHH de la Diputació, en concret a la **Comissió Tècnica dels PAMO** celebrada el dilluns 13 de desembre, i les de **MGN de matèries comunes i personal funcionari** celebrades el divendres 17 de desembre. Les matèries tractades en les mateixes tenen a veure amb **els PAMO, l'aplicació de l'acord del 2020 sobre les despeses de connectivitat, valoració de llocs de treball, i la modificació de la regulació de la targeta menjador.**

PAMO

La Diputació ens ha presentat la seva **proposta d'identificació de places de cara al PAMO 2021** (taxa de reposició LPGE 2021), així com **el PAMO extraordinari d'estabilització que s'haurà de negociar i aprovar abans de juny del 2022**, a partir de la nova regulació del Projecte de Llei derivat de l'"Icetazo" (formalment *Projecte de Llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública*), un cop aquest quedi **definitivament aprovat**, previsiblement aquest mes de desembre.

El resum de la proposta és el següent:

- **102 places a PAMO 2021 en el marc de la taxa de reposició de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat**, de les quals un 8% es reserven a torn restringit de persones amb discapacitat (2% en concret a discapacitat intel·lectual). Les places d'aquest PAMO, que serà **formalment aprovat abans del 31 de desembre del 2021**, aniran a **concurs-oposició de torn lliure**, i tots els sindicats han donat la seva conformitat al mateix, a excepció de la CGT, ja que el nostre criteri és no donar el vist-i-plau a res que tingui a veure amb Oferta Pública **fins que el Projecte de Llei derivat de l'"Icetazo" no estigui definitivament aprovat i publicat al BOE**. A banda, tenim dubtes que dins d'aquestes places no n'hi hagi d'ocupades per interines en situació d'abús **en els termes definits pel TJUE**, si bé els RRHH de la Diputació ens han manifestat que consideren que **no n'hi ha cap que pugui ser susceptible d'entrar en el PAMO extraordinari d'estabilització de la nova Llei**.
- **1.031 places** identificades provisionalment que entrarien en els **processos exclusivament amb concurs de mèrits del PAMO d'estabilització a aprovar abans de l'1 de juny de 2022 segons la nova Llei**, via Disposició Addicional 6a (*places ocupades amb caràcter temporal de forma ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener del 2016*) i Disposició Addicional 8a (*places vacants de naturalesa estructural ocupades de forma temporal per personal amb una relació temporal anterior a 1 de gener del 2016*). Respecte les mateixes, hem demanat que se'ns aclarís si es contemplava a l'hora d'identificar aquestes els anys de prestació de serveis de les **interines en abús que van ser aplantillades arran de l'aprovació del Pla d'Estabilització de l'any 2016**, és a dir, els anys de prestació previs a aquest aplantillament. RRHH ens ha

confirmat que això és així, i que el seu criteri és que la Disposició Addicional 8a permet contemplar dins del còmput **el temps fora de plantilla i el temps de suplències**, sempre i quan la persona estigui ocupant ara en **una plaça vacant de caràcter estructural**.

- **243 places** que entrarien també en el **PAMO extraordinari d'estabilització** a aprovar abans del juny del 2022 segons la nova Llei, en aquest cas –però– en **processos de concurs-oposició, segons l'art. 2** de la mateixa (*places de naturalesa estructural ocupades ininterrompudament almenys durant els tres anys anteriors al 31 de desembre del 2020*). L'articulació d'aquest concurs-oposició, que resta sotmès a negociació, admet la possibilitat d'un 40% de la puntuació total per a la fase de concurs i que els exercicis de la fase d'oposició no siguin eliminatoris.

Respecte tot això, i a **banda del que ja hem comentat en relació al PAMO 2021**, el posicionament que hem traslladat és el següent:

- Des del punt de vista de la CGT el *Projecte de Llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública*, d'imminent aprovació, **defuig el compliment de la jurisprudència del TJUE en relació a l'abús de temporalitat, NO comporta una correcta transposició de la Directiva comunitària 1999/70/CE**, i no habilita **cap mesura que es pugui entendre com a sanció adequada i disuassòria a l'abús de temporalitat** comès per les administracions, en el marc de les esmentades directiva i jurisprudència. El termini establert per a poder accedir al procés d'estabilització via art. 61.6 del TREBEP (concurs de mèrits) és **totalment arbitrari i contrari al dret europeu**. I això malgrat la primàcia del mateix, reconeguda en el propi ordenament jurídic espanyol. Per la qual cosa, ja veurem què passa en el futur amb aquesta llei un cop s'aprovi, perquè el que és segur és que provocarà **que continuï la litigiositat i el recorregut jurídic del conflicte**, tant als tribunals espanyols com a instàncies europees. Aquesta llei, al contrari del que pretenen els seus defensors, **el que generarà és inseguretat jurídica**, no pas seguretat jurídica.
- En tot cas, és evident que aquesta **és l'opció que ha pres el legislador, a desgrat nostre**. Nosaltres la considerem **errònia i insuficient**, lluny de la solució justa que mereix aquesta problemàtica i el personal abusat. Però valorem com a positiu el fet que ens presenta un escenari per a aquest personal que, si bé no és l'òptim, sí **és millor que el del Reial Decret-Llei original i el de l'infame "Acuerdo" previ signat entre el Ministeri, CCOO, UGT i CSIF** a principis del mes de juliol. (Això es fa palès tot comprovant que de les 1.376 places exposades anteriorment un 75% anirien a un procés **exclusivament de concurs de mèrits**, quan l'"Icetazo" original enviava simplement **a la trinxadora** a tots i totes les interines abusades a fer processos convencionals de concurs-oposició. Aquest avenç, tot i la seva insuficiència –aquest concurs de mèrits continua essent un procés **de torn lliure i resolució incerta**–, ha estat possible només gràcies a la lluita del col·lectiu i dels sindicats alternatius que hi hem donat suport, tal com es posava de manifest en el darrer comunicat que us vam enviar: <https://bit.ly/3p49LQr>).
- Valorem positivament que s'anul·lin les **convocatòries de les places de Consolidació del PAMO 2017** i es reconduixin aquestes places al concurs de mèrits emparat per la nova regulació.
- Sobre la proposta concreta, i pel que fa a la part emmarcada en el Projecte de Llei que s'aprovarà de forma imminent, voldrem veure **el detall de totes les places identificades en un i altre cas, tant les de concurs de mèrits com les de concurs-oposició**. Demanem que es faci

una interpretació de màxims a l'hora de concretar les places que poden anar via concurs de mèrits, de tal manera que siguin les màximes possibles (si poden ser més de les 1.031 que se'ns ha presentat provisionalment, millor).

- Més enllà d'això, i atès que **hi ha marge fins al juny del 2022** per a tractar aquest tema, manifestem òbviament **la nostra disposició a negociar, en tot allò que ens permeti i ens doni marge la llei**, per a que aquests processos siguin **el màxim de facilitadors per a assolir una estabilització real del personal interí en situació d'abús a la Diputació** malgrat que, com hem dit, aquesta regulació per a nosaltres és clarament insuficient.

Volem deixar clar que en cap cas això suposa que abandonarem la nostra lluita, tant per la via de l'acció sindical com de l'acció jurídica, per a aconseguir donar a aquesta problemàtica de l'abús de temporalitat **una solució que sigui conforme al dret europeu i a la jurisprudència del TJUE**. El que sí que no pensem fer, però, és deixar que la negociació de l'aplicació concreta de la nova Llei a la Diputació quedi exclusivament en mans de CCOO i UGT.

DESPESES DE CONNECTIVITAT

Finalment, RRHH ha iniciat ja el circuit de signatures del **Decret de ratificació** de l'acord assolit per a compensar les **despeses de connexió a Internet** del personal que va fer treball en remot amb caràcter obligatori **durant el període de confinament el 2020**. Seguim, però, **a l'espera de la ratificació definitiva** (més d'un any després que aquest acord fos signat a la MGN de matèries comunes), i **sense una previsió concreta sobre quan es farà el pagament** als empleats i empleades de la indemnització prevista en el mateix. Per part nostra, hem exigit un cop més que es doni compliment a aquest tema i que es faci el pagament el més aviat possible, a poder ser al gener.

VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

S'ha concretat el compromís de les parts per a constituir properament una Comissió Tècnica que tindrà la comesa d'**iniciar el procés d'actualització de la valoració dels llocs de treball de la plantilla de la Diputació**. Una tasca que serà complexa, i molt probablement llarga, però que nosaltres, i també altres sindicats, hem exigit **iniciar per les categories laborals d'inferior retribució**, és a dir, grups E (Agrupacions Professionals), i C2. Es preveu que cap al mes de febrer es puguí constituir aquesta CT i començar els seus treballs. Formarem part de la mateixa **els 4 sindicats** amb representació a la Diputació de Barcelona.

També s'ha acordat reprendre durant el primer trimestre de l'any vinent els treballs de les Comissions de Biblioteques, Planilles i Vestuari.

MODIFICACIÓ DE LA REGULACIÓ DE LA TARGETA MENJADOR

Continuem pendents que RRHH concreti el seu compromís de **modificació de la regulació de l'ajut per menjar**, a fi i efecte que aquest **no resti sotmès, com en l'actualitat, a la condició de presencialitat**, més ara que de forma imminent el teletreball passarà a ser **un element estructural** dins les condicions de treball de la Diba. Teníem l'expectativa de comptar amb la proposta patronal en relació a aquest matèria a la reunió de la MGNmc de divendres passat, per tal de poder tancar-ho aviat i que de forma imminent es pogués passar a pagar aquest ajut **independentment de la modalitat de treball dels i les empleades**. No va ser així, i només ens queda emplaçar novament a la patronal, com vam fer a la reunió, a no demorar més aquest tema.

En relació a aquesta qüestió, hem traslladat també la nostra queixa sobre el fet que s'estigui obligant als empleats i empleades que treballen tardes a **haver d'omplir manualment unes graelles per a poder comunicar aquestes als orgànics** i poder cobrar l'ajut, quan figura que **ja hi ha un registre horari de la jornada** de tothom, bé sigui físic o bé sigui on-line, que hauria de permetre a RRHH identificar les persones que han de gaudir del mateix.

Ho deixem aquí, per no allargar més aquest comunicat. Agafeu forces durant aquestes festes, perquè tot sembla indicar que el 2022, sigui o no el de la finalització d'aquesta pandèmia que cada cop té menys pinta de voler acabar, **tornarà a ser un any de lluita**.

Seguirem informant. Salut!

Secció Sindical de la CGT a la Diputació de Barcelona

20 de desembre del 2021