

**ACTA de la reunió ordinària de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) del VI
Conveni col·lectiu únic del personal laboral**

Núm.: ordinària 93 VI CU

Data: 28 de març de 2019

Hora: 11:00h

Lloc: sala d'actes de la Direcció General de Funció Pública (c/ Rivadeneyra, 6, 2n pis, Barcelona)

Hi assisteixen:

Per part de l'Administració:

Joan Núñez Abril, DG de Funció Pública
Mercè Domènech Fabregat, DG de Funció Pública
Joan Planas Arenas, Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública
Clàudia de Balle Comas, Departament de Vicepresidència i d'Economia i Hisenda
Rosa Albareda Carrió, del Departament de Justícia
Manuel Juan Bellmunt, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Maria del Mar Brugarolas Selles, Departament de Presidència
Maria Teresa Jiménez Antón, Departament de Presidència
Joana Augé Hien, Departament d'Educació
Àngela Martín Pérez, Departament de Territori i Sostenibilitat
Consol González Cerezales, Departament d'Interior
Àngels Calvo Pagès, Departament de Salut
Ferran Tosca León, Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació
Alicia Blázquez Martínez, Departament de Cultura
Joaquim Rico Romero, Departament d'Empresa i Coneixement
Núria Orriols Gimeno, Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència

Per la part social:

José Manuel Ruiz Fernández, UGT
Esther Morales Masó, UGT
Carles Sánchez Simón, UGT
Sergio Jerónimo, UGT
Javier Hernández, UGT
Jordi Ódena Bertran, UGT

Diego R. Martínez Boronat, CCOO
Conxita Mañé Armenteros, CCOO
Mireia Dellà Marcet, CCOO

Anaís López López, IAC
José Corvo Pacheco, IAC
Joan Martínez García, IAC

Moderadora: Conxita Mañé Armenteros

Secretària: Magda Luelmo Urones

Desenvolupament de la sessió:

1. Lectura i aprovació de l'acta ordinària número 92, de 31 de gener de 2019.

Es passa a signar l'acta, que és degudament formalitzada.

2. Borsa DIL: criteris i procediment, a petició de l'Administració.

L'Administració ha tramès als representants de la part social i dels departaments la proposta sobre els criteris i procediment per a la cobertura de llocs vacants del programa DIL.

Informa que s'ha enviat un correu electrònic a les persones que s'incorporaran a la borsa per demanar-los el consentiment de l'ús de les dades personals. Quan s'hagin rebut els consentiments, es procedirà a establir l'ordre de prelatió assignant un codi alfanumèric i se n'informarà, garantint la confidencialitat.

UGT ha analitzat la proposta i planteja que hi ha aspectes millorables, tenint en compte el col·lectiu de què es tracta. En aquest sentit, diu que podria ser més just donar visibilitat als principis de discriminació positiva i la igualtat d'oportunitats. D'aquesta manera, es fan més rellevants els criteris d'assignació dels llocs de treball. Manifesta que no proposa esmenes en sentit estricte sinó que pretén ampliar els criteris d'assignació. Proposa que també es tinguin en compte criteris com el de l'antiguitat a l'atur, l'edat, la formació acadèmica, i, sobretot, intentar afavorir a aquells que han tingut menys oportunitats laborals.

L'Administració agraeix la proposta de la UGT. Diu que aquesta borsa de treball no és només per cobrir els llocs inclosos en aquest últim procés, sinó que és una borsa general per a cobrir qualsevol vacant del programa DIL que es pugui produir. La borsa s'organitza en 2 blocs, atenent al grau de discapacitat dels llocs. Cada bloc estarà format pels aspirants que han participat a llocs amb el grau de discapacitat corresponent al bloc i no han obtingut lloc en la convocatòria, ordenats per ordre de puntuació: Bloc 1. Grau entre el 25-29% i Bloc 2. Grau igual o superior al 30%. Les places estan separades en 2 blocs precisament per garantir la igualtat d'oportunitats. Aquesta borsa es crea a partir de la convocatòria 228 i segons els criteris proposats. En properes convocatòries, es poden replantejar aquests criteris i, prèvia participació de les parts, valorar aquesta i altres propostes amb la finalitat de millorar el procés. D'altra banda, amb els criteris proposats els integrants de la borsa no han de tornar a ser valorats per l'EVO. De cara a futures convocatòries, si s'amplia el programa, es tornaran a fer les valoracions. Aquesta borsa es renovarà quan hi hagi un nou procés selectiu.

IAC pregunta si és una borsa oberta.

L'Administració respon que és per les persones que han aprovat el procés selectiu 228 i no han obtingut plaça.

UGT diu que els mèrits no s'han consensuat i demana que es creï un grup de treball o una altra forma de col·laboració per tal que en properes borses s'incorporin les propostes de la part social.

CCOO i IAC estan d'acord amb el plantejament de la UGT.

Finalment, s'aprova i se signa el document de Criteris i procediment per a la cobertura de llocs vacant adreçats a persones amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual (annex a l'acta).

3. Ratificació del temari general i específic sobre el qual versaran les proves de la fase d'oposició dels processos selectius per a l'accés a la categoria professional de tècnic especialista en educació infantil, a petició del Departament d'Educació.

L'Administració informa que aquest temari ja s'ha negociat i aprovat al Comitè intercentres del Departament d'Educació i, d'acord amb el conveni, cal que la CIVE el ratifiqui.

UGT proposa que els temes de la part general presentats avui es puguin aplicar per a tot el Grup C1.

L'Administració informa que la idea és homogeneïtzar la part general de temaris en atenció al grup professional per als futurs processos PESCO de tots els Departaments.

IAC creu que, tot i haver estat acordats pel Comitè Intercentres del Departament d'Educació, els temes imposats no corresponen a la categoria professional de tècnic especialista en educació infantil. Creu convenient que es defineixin uns temes comuns tenint en compte que el Grup C1 té moltes categories. Demanen que aquest temari general es tingui com a referent en altres convocatòries de C1 d'altres Departaments. Està d'acord amb que es ratifiqui a la CIVE.

CCOO està d'acord amb el plantejament de la UGT i, per tant, proposa homogeneïtzar per a tot el Grup C1 la part general d'aquest temari.

Es ratifica, d'acord amb l'article 22 del CU, el temari aprovat pel Comitè Intercentres del Departament d'Educació.

4. Jubilació forçosa, article 54.1.a) del Conveni, a petició de l'Administració.

L'Administració proposa tornar a donar vigència, en els termes establerts en la Disposició final primera del Reial Decret-Llei de 28/2018, de 28 de desembre, a l'article 54.1 a) sobre jubilació forçosa al compliment de l'edat reglamentària, sempre i quan el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball compleixi els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Respecte els treballadors que a data d'avui han superat l'edat reglamentària i continuen en actiu o en situació de jubilació parcial es proposa el termini d'un any des de la signatura de l'acord per la tramitació de la jubilació forçosa.

CCOO manifesta el seu acord amb la proposta i en especial que s'accepti la seva proposta d'introduir el període transitori d'1 any. CCOO deixa clar que aquesta mesura s'emmarca dins de les polítiques de generació d'ocupació i de millora de la qualitat de l'ocupació.

UGT manifesta la seva disconformitat perquè per part de l'Administració no es compleix el que estableix la segona part de l'article 54.1 del conveni, així com la tercera condició del Decret 28/2018; a més, al seu parer no es tracta d'una interpretació de CIVE i finalment perquè les seves seccions sindicals no hi estan d'acord.

IAC està d'acord amb la proposta.

L'Administració fa constar que la segona part de l'article 54.1.a) no és objecte de modificació.

S'aprova la proposta de l'Administració, amb la conformitat de CCOO i IAC.

5. Interpretació de l'article 15.5 del Conveni: tema tractat a la reunió del 31/1/2019, pendent d'anàlisi, a petició de la UGT.

UGT exposa que hi ha una concurrència d'interpretacions sobre aquest article i caldria arribar a un acord per tal d'establir una única interpretació.

CCOO diu que fa anys que aquesta organització va proposar una interpretació i que es va acceptar. I, per tant, manté que les retribucions, en aquest supòsit, han de ser les mateixes que en situació de baixa per IT.

IAC considera que aquest tema va quedar aclarit en el seu moment.

L'Administració, analitzades les interpretacions i pronunciaments sobre aquest tema, està d'acord en mantenir la interpretació que sobre aquest assumpte consta a les actes de la CIVE números 19 i 25, amb el benentès que queden fora de la garantia retributiva els plusos de diumenge i festius i els complements de penositat, toxicitat i perillositat.

Acta 19 de 30/11/2006:

L'Administració indica que l'article 15.5 b) del Conveni, quan parla de retribucions es refereix només a les retribucions inherents a aquell lloc de treball, és a dir, el que es cobra quan una persona està de baixa o de vacances. Així, per exemple, igual que el plus de diumenges i festius no es pot cobrar quan s'està de baixa o de vacances, en el cas de canvi de lloc per motius de salut, tampoc –si no es treballa, no es cobra-. No es pot garantir una retribució que tampoc no es garanteix quan es desenvolupa el lloc de treball.

El treballador/a, en cas de canvi de lloc per motius de salut, ha de percebre les mateixes retribucions que si estigués de baixa o de vacances, i no se li podran garantir retribucions que no se li poden garantir quan està desenvolupant efectivament el lloc de treball, com, per exemple, el plus de diumenges i festius, el qual només es percep si efectivament es treballa el diumenge i festiu en qüestió.

Tothom està d'acord.

6. Article 49.1.1 del VI Conveni: aclariment de l'acord adoptat a la reunió ordinària 66 de la CIVE de 26/10/2011. Possibilitat que un contractat laboral demani excedència forçosa per càrrec electe, a petició de la UGT.

UGT exposa que ha tingut coneixement de 2 casos de contractats laborals temporals que es presenten a les eleccions municipals i se'ls ha negat l'excedència forçosa i han estat acomiadats. En l'excedència voluntària existeix un procediment reglamentari de cobertura de plaça però en la forçosa no existeix aquest problema perquè el treballador té reserva de lloc.

CCOO manifesta que les normes que regulen aquest tipus d'excedència (Conveni ET, EBEP, etc.) no fa distinció entre personal fix i temporal, per tant, no hi cap cap distinció a l'hora de concedir aquesta excedència forçosa (anomenada Serveis especials, en cas del personal funcionari).

L'Administració diu que l'acord que consta a l'acta 66 de 26/10/2011 es refereix a la primera part de l'article l'art. 49.1.1 del conveni, sobre la prelación de criteris en el procediment de reingrés del personal laboral en situació d'excedència voluntària. No afecta a l'excedència forçosa. Respecte al personal laboral temporal entén que pels supòsits que donarien dret a excedència voluntària procedeix la renúncia al contracte i en cas d'excedència forçosa, es podria acordar el mateix tractament que el personal funcionari en situació de serveis especials.

Per tant, tenint en compte el dret fonamental d'accés a càrrecs públics representatius de l'article 23.1 CE, proposa acordar el reconeixement de la situació administrativa d'excedència forçosa al personal laboral amb contracte d'interinitat per vacant (relació laboral de llarga durada) per passar a ocupar càrrecs electes parlamentaris i municipals.

Tothom està d'acord.

7. Durada del permís de paternitat, a petició de la UGT.

UGT exposa que actualment el permís de paternitat és de 5 setmanes però que a partir del dia 1 d'abril de 2019 passarà a ser de 8 setmanes per tot el personal laboral, en les mateixes condicions que per al personal funcionari. D'altra banda, quant al permís per matrimoni, exposa que en algun cas s'ha denegat per necessitats del servei.

L'Administració fa constar que el permís de paternitat deriva de la llei i s'aplica en els termes que estableix la llei.

Pel que fa al permís de matrimoni, la representant del Departament de Justícia manifesta que tractant-te d'un treballador adscrit al seu Departament, aquest tema cal que sigui tractat, si s'escau, en el sí del Comitè Intercentres del propi Departament.

8. Negociació de la forma de col·laboració de les organitzacions sindicals en els processos selectius, en compliment de l'article 61.7, paràgraf segon, de l'EBEP, a petició de la UGT.

UGT recorda que l'Administració es va comprometre a acordar formes de col·laboració dels representants dels treballadors en els processos selectius. Proposa les següents formes de col·laboració: revisar l'elaboració de bases, barems, participar com a experts, fase de consulta... Cal que l'Administració es manifesti a curt termini.

L'Administració diu que, quan es tracta de personal laboral, la competència és de cada departament. L'EBEP disposa que es poden negociar les formes de col·laboració en el marc dels convenis col·lectius. Per tant, s'hauria d'incorporar al Conveni Únic. Planteja la possibilitat de rebre propostes de la part social de cara a la negociació del 7è CU.

CCOO manifesta que el conveni és obsolet i espera que algú se sumi a la denúncia. Està d'acord en que es negociï per afegir-ho en el proper conveni però també demana poder col·laborar en els propers processos selectius.

IAC diu que no pot esperar a que això es negociï al proper conveni i demana una participació activa.

UGT proposa que els esborranys de les bases es passin als Comitès Intercentres abans de la seva publicació.

IAC està d'acord amb el plantejament de la UGT i diu que no acceptarà que l'Administració passi a les organitzacions sindicals unes bases tancades.

Recés.

L'Administració, mentre no es modifiqui el conveni, entén que el tràmit d'informació i/o consulta als representants dels treballadors de les bases de les convocatòries perquè puguin fer aportacions abans de que es publiquin, es una forma de col·laboració que respecta l'EBEP i el VI Conveni únic.

9. Anàlisi i compliment del dictamen de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades sobre la comunicació als representants dels treballadors dels expedients disciplinaris, a petició de la UGT.

UGT demana que es doni compliment del dictamen, concretament del paràgraf següent:

Per tant, seria conforme amb la normativa de protecció de dades la comunicació d'aquesta informació de manera individualitzada, indicant el nom i els cognoms de la persona funcionària sancionada per una falta molt greu i la sanció imposada."

L'Administració respon que segons el dictamen hi ha l'obligació d'informar als representants dels treballadors, que es pot efectuar posant en el seu coneixement les dades que siguin estrictament necessàries sobre la incoació dels expedients disciplinaris, la identificació de les persones expedientades (nom i cognoms de la persona funcionària sancionada) i el resultat dels mateixos, ja siguin per faltes lleus, greus o molt greus."

10. Proposta d'incorporació al Registre d'Acords de la CIVE de l'acord sobre la distribució de les categories professionals per col·legis electorals (Acta 19 de 30 de novembre de 2006), a petició de la UGT.

Actualització del Registre d'Acords de la CIVE.

S'acorda incloure al Registre d'Acords de la CIVE l'acord sobre la distribució de les categories professionals per col·legis electorals que consta a l'Acta 19 de 30 de novembre de 2006.

UGT diu que falten uns 28 acords per afegir al Registre.

L'Administració respon que s'ha fet una anàlisi exhaustiva de les actes de la CIVE i que s'han incorporat al Registre els acords que consten al document que es va annexar a la convocatòria de la reunió. No obstant, si UGT creu que encara falten acords per registrar, es demana que faci arribar la corresponent proposta.

11. Recuperació, durant l'any 2019, del 40% de l'import deixat de percebre de la paga extra del 2013, per part del personal laboral, a petició de CCOO.

CCOO manifesta que la voluntat dels signants de l'Acord sobre el retorn de les pagues extraordinàries i del Decret Llei 3/2019, de 22 de gener, no coincideix amb la interpretació que fa FP i VEH. Davant l'equivocada interpretació de l'Administració de l'acord de devolució de les pagues extres de 2013 i 2014, CCOO va enviar a la directora general de la Funció Pública una carta en què s'argumenta l'equivocada interpretació i demana que s'aboni la part corresponent de manera immediata. És, en aquest mateix sentit, que es porta aquest tema a la CIVE. En resum, segons CCOO, el significat de l'expressió "import deixat de percebre" no vol dir "la totalitat de la paga", sinó que va referit (en relació a l'any 2013) al 83,33% de la paga del 2013 que se'ls deu. És a dir, el personal laboral ha de cobrar el 10% d'aquest 83,33% de la paga. CCOO anuncia que continuarà fent tot el que calgui per tal de revertir aquest nou maltractament al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

IAC està totalment d'acord en que és inacceptable que hi hagi un acord de la Mesa General en què s'exclougui al personal laboral. Demana que es compleixi el que s'ha acordat. Si els laborals van cobrar el 16,67% va ser per donar compliment a la sentència, però això és independent al 10% de l'Acord.

UGT diu que la interpretació de l'Administració no pot ser una altra i que aquest 10% és de la part no percebuda. Planteja la possibilitat d'interposar un conflicte col·lectiu.

IAC expressa que pot afegir-se al conflicte col·lectiu.

L'Administració respon que durant l'any 2019 es retornarà el 40% i el 2020 el 60% restant, que és el que es va acordar, tot i que aquestes quantitats han de ser objecte d'adequació, tal i com va passar amb la paga del 2012, en els casos en què s'hagin percebut quantitats equivalents per aquest concepte en execució d'una sentència o d'altres resolucions judicials. Reitera que s'ha donat compliment de l'Acord.

No hi ha acord.

12. Article 22.3, últim paràgraf: temaris oferta pública PESCO. Ratificació CIVE. Procediment i temporalització, a petició de CCOO.

CCOO demana que es ratifiquin a la CIVE els temaris al més aviat possible perquè els treballadors puguin anar preparant-se. També planteja la possibilitat que la part general sigui homogènia per categories. Mostra preocupació pel ritme que està tenint la Funció Pública quant als temaris de les categories transversals. Insisteix en que s'ha de complir el calendari.

UGT proposa la creació d'un Grup de Treball de Temaris

IAC demana a Funció Pública i al conjunt de departaments que es reuneixin amb els Comitès Intercentres i treballin els temaris de les categories que tenen afectades. Tant per les places de l'oferta pública de l'Acord GOV/48/2017 com per les places PESCO de l'Acord GOV/156/2018, cal poder traslladar al més aviat possible la informació a cada col·lectiu.

L'Administració diu que en aquests moments s'està treballant en la coordinació dels concursos de canvi de destinació de tots els departaments. Recorda que la competència sobre personal laboral és de cada Departament i ha d'anar canalitzada mitjançant els seus comitès intercentres. Respecte els temaris corresponents als processos de selecció, la idea és que la part general sigui homogènia a tots els Departaments segons grups de titulació.

13. Torn obert de paraules.

IAC manifesta que els periodistes interins en llocs de funcionaris haurien de ser laborals ja que no hi ha un cos de funcionaris periodistes i que han registrat la petició.

UGT diu que un laboral del grup C vol ocupar un lloc del grup D i s'ha presentat a l'oferta d'ATRI corresponent. Manifesta que en adscripció provisional es pot ocupar un lloc sempre que es tinguin els requisits per participar en el concurs de provisió ja que el nostre conveni preveu la mobilitat voluntària a grups inferiors en el text de l'article 145.1 sobre adscripcions provisionals.

L'Administració respon, respecte UGT, que el fet que l'article 15.3 del CU sobre encàrrecs de categoria inferior prevegi el manteniment de les retribucions de la categoria superior s'ha d'entendre que es refereix als casos de mobilitat forçosa a una categoria inferior. Pel cas de mobilitat voluntària, el treballador pot participar, sempre que tingui els requisits, en les mateixes condicions que la resta.

UGT es queixa d'un cas en què un supervisor comunica als treballadors que s'apunten a una candidatura aprofitant un grup de WhatsApp de feina. Els treballadors li donen el seu número de mòbil per a qüestions laborals i ell ho aprofita per fer propaganda electoral.

IAC manifesta que els missatges que no provenen de canals oficials són personals i no s'haurien de tractar a la CIVE. D'altra banda, demana que la jubilació parcial es continuï atorgant tot i el canvi en la normativa d'aplicació a partir de l'any 2019 i que el rellevista es pugui contractar per més del 50% de la jornada.

CCOO pregunta com està la jubilació especial als 64 anys, tema del que sembla ser l'Administració continua esperant una resposta de la Seguretat Social. Des de la part social s'informa que l'experiència d'alguns treballadors ens diu que si aquests s'adrecen directament a la Seguretat Social aquesta no planteja cap problema.

A les 13:45 hores s'aixeca la reunió, de la qual, com a secretària, estenc aquesta acta.




