

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 116 VI CU

Data: 26 de gener de 2023

Hora: 11:00 h

Lloc: videoconferència Teams

Hi assisteixen:

Per part de l'Administració:

Joan Núñez Abril, Departament de Presidència D.G. de Funció Pública

Arantzazu Pérez Martínez, Departament de Presidència. D.G. Funció Pública

Francesc Xavier Aráez Gerona, Departament de Presidència

Clàudia de Balle Comas, Departament d'Economia i Hisenda

Rosa Maria Albareda Carrió, Departament de Justícia, Drets i Memòria

Xavier Huguet Beà, Departament d'Empresa i Treball

Cristina Carbó Alfonso, Departament d'Interior

M. Àngels Calvo Pagès, Departament de Salut

Joana Auge Hien, Departament d'Educació

M. Rosa Navarrete Cano, Departament d'Acció Exterior i Govern Obert

Sònia Muro Garrido, Departament de Recerca i Universitats

Alicia Maria Blazquez Martinez, Departament de Cultura

Silvia Blanco Prat, Departament de Territori

Maria Lourdes Llorente Sendra, Departament de Drets Socials (*substituta*)

M. Immaculada Alsina Rius, Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural (*substituta*)

Per la part social:

UGT

Sergio Jerónimo Mañero

Daniel Artigas morera

Mireia Toboso Martorell (*suplent*)

Cristina Duran Martínez (*suplent*)

Jordi Julià Pla (*assessor*)

Joan Carles Guilabert Florit (*assessor*)
Cristina Garcia Fernàndez (*assessora*)

CCOO

Isabel Caire Parra
Manel Rodríguez i Poveda

IAC

Joan Martínez García

Secretària: Joana Calvo i Fàbregues

Ordre del dia:

1. Informació de les hores extraordinàries fetes pels treballadors/ores de cada departament corresponents al quart trimestre de l'any 2022, article 43.7 del Conveni – Proposta de l'Administració
2. Mobilitat provisional en cas de persona amb canvi de lloc de treball definitiu per motius de salut – Proposta de la UGT
3. Recuperació de drets en conveni – Proposta de la UGT
4. Amortització de places vacants arran del concurs de mèrits – Proposta de la UGT
5. Possible situació de subrogació, cessió il·legal de treballadors i/o vulneració de l'article 26.11 del Conveni, entre d'altres, per part del Departament de Drets Socials – Proposta de CCOO
6. Torn obert de paraules

Desenvolupament de la sessió:

Com a qüestió prèvia el **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítics Socials** exposa que a partir del mes vinent, la reunió de la CIVE serà mixta (telemàtica i presencial) a efectes de recuperar la presencialitat progressivament. Totes les persones membre donen la seva conformitat a fer les reunions mixtes.

- 1. Informació de les hores extraordinàries fetes pels treballadors/ores de cada departament corresponents al quart trimestre de l'any 2022, article 43.7 del Conveni – Proposta de l'Administració**

El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítics Socials** informa en relació amb el llistat resum de les hores extraordinàries per departaments corresponents al quart trimestre de l'any 2022 tramés amb la convocatòria, a efectes de donar compliment

al que estableix l'article 43.7 del VI Conveni. En aquest sentit, demana a la part social si vol fer alguna consideració al respecte.

Atès que no hi ha cap manifestació, es dona per tramesa la informació a la Comissió i es passa a tractar el següent punt de l'ordre del dia.

2. Mobilitat provisional en cas de persona amb canvi de lloc de treball definitiu per motius de salut – Proposta de la UGT

UGT proposa acordar la possibilitat de permetre un canvi de lloc, per motiu de proximitat al domicili, a les persones a les quals s'ha fet un canvi de lloc per motius de salut, en aplicació del que disposa l'article 15.5 del Conveni, sense cap incidència en la garantia retributiva. Al respecte, sosté que quan es fa el canvi de categoria i de lloc per motius de salut, el departament efectua el canvi en relació amb les vacants que té en aquell concret moment, per la qual cosa no sempre es mira si el canvi de lloc és a prop o no del domicili de la persona que requereix el canvi per motius de salut. Per tant, proposa fer un acord per tal de permetre un únic canvi de lloc amb el manteniment de la garantia retributiva.

El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials** sosté que el canvi de lloc de treball per motius de salut previst a l'article 15.5 del IVè Conveni no es pot desvirtuar ni es pot convertir en un mecanisme de mobilitat, perquè això anirà en detriment de la resta de persones treballadores que poden estar interessades en ocupar aquest mateix lloc. Indica que, en tot cas, s'estudiï bé la problemàtica amb l'objectiu de millorar-lo de cara al VIIè Conveni, però ara per ara no existeix una problemàtica que suposi la necessitat de modificar el Conveni. Pel que fa al moment actual, recorda que l'article estableix *"l'administració garantirà la protecció de la salut dels treballadors/es que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries"*, per tant en tot cas, el primer que s'ha de fer és buscar les mesures de prevenció, protecció o adaptació i només en el cas que l'adaptació no sigui possible es fa el canvi de lloc per motius de salut *"... amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treballador l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar."*

Per tant, no podem deixar de banda que, en tot moment és una mesura excepcional que s'ha d'estudiar des d'un punt de vista preventiu i de protecció de la salut, que requereix que vigilància de la salut emeti un informe relatiu a quines de les funcions del lloc de treball pot desenvolupar la persona, el qual s'ha de trametre a les unitats de recursos humans per tal que, en cas que no sigui possible altres mesures, es faci el canvi de lloc a unes funcions que sí pugui desenvolupar. A aquest efecte, i amb l'informe emès, recursos humans de cada departament és qui organitzativament, i amb el ventall d'opcions i vacants de llocs de treball que disposa, assignarà un nou lloc de treball amb funcions que la persona pugui desenvolupar. Per tant, a la persona se li assigna un altre lloc de treball i d'una altra categoria perquè no hi ha possibilitat de garantir els requeriments de vigilància de la salut adaptant el lloc de treball, per la qual cosa partim

que es tracta d'un mecanisme extraordinari i que hem de vigilar que no es faci servir amb altres finalitats.

UGT posa de manifest que quan s'adapta el lloc de treball es fa en relació amb les funcions que pot desenvolupar la persona, no amb el lloc físic, essent que les funcions es poden desenvolupar a qualsevol altre vacant d'aquella categoria, per tant el canvi de lloc dintre de la mateixa categoria no hauria d'afectar a la garantia retributiva, com a mínim pel que fa a un primer canvi. Està d'acord que si aquest persona participa al concurs de canvi de destinació voluntàriament perdi tota garantia, però mentre no es participi al concurs, sí es pot permetre un únic canvi voluntari, mitjançant oferta d'ATRI, sense perdre aquesta garantia si es justifica el canvi per motius d'apropar-se al domicili. En aquest sentit, no creu que ens haguem d'esperar al nou conveni.

El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítics Socials** remarca el fet que, per part del departament, ja se li ha intentat adaptar el lloc de treball a la persona i, atès que no ha estat possible, es fa un canvi de lloc i funcions amb la garantia de les retribucions d'origen. Però en cap cas es pot garantir aquesta retribució si la persona es presenta voluntàriament a una oferta d'ATRI d'un altre lloc, perquè això seria pervertir el sistema previst al conveni, en detriment de la resta de persones d'aquella mateixa categoria.

UGT puntualitza que el criteri de provisió ha de ser objectiu i que es demana permetre una sola mobilitat i només justificada en apropar-se al domicili.

CCOO manifesta que es pot arribar a un acord interpretatiu que disposi que aquestes persones poden participar en igualtat de condicions a una altra plaça sempre i quan el nou lloc de treball contempli els requisits establerts als informes de salut emesos pel servei de prevenció, però que en cap cas pot suposar la preferència d'aquesta persona per sobre de la resta de persones candidates a un lloc.

IAC-CATAC tampoc està d'acord en que hagin de passar per sobre d'altres persones aspirants, sinó que s'han de presentar en igualtat de condicions i s'ha de garantir que el nou lloc compleix les adaptacions necessàries.

El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítics Socials** indica que l'Administració només està obligada a adaptar el lloc o, si no és possible, canviar el lloc de treball i vetllar perquè aquest garanteixi la salut de la persona, però a partir d'aquí aquesta pot presentar-se a altres places, sense que aquest canvi voluntari porti aparellada la garantia retributiva.

UGT demana que es reconsideri la petició i que es calenderitzi ja la negociació del VIIè Conveni. El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítics Socials** respon que s'està acabant de redactar la proposta de text.

3. Recuperació de drets en conveni – Proposta de la UGT

UGT informa a la CIVE la interposició d'un conflicte col·lectiu perquè té arguments jurídics per a instar la recuperació de drets retallats l'any 2012. En concret, reclama recuperar les 70 hores d'assumptes personals, l'abonament del 100% en cas de reducció de jornada per la cura d'un fill el primer any, els 23 dies de vacances si es fan fraccionades, etc.

El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials** exposa que l'article 12.j) del Conveni estableix que qualsevol conflicte col·lectiu s'ha de comunicar a la CIVE, sent que aquest es dona per comunicat. De totes maneres, indica que s'ha constituït un grup dependent de la MEPAGC per tractar molts d'aquests assumptes.

4. Amortització de places vacants arran del concurs de mèrits – Proposta de la UGT

UGT posa de manifest que es troben en situacions particulars derivades del concurs de mèrits d'estabilització. Al respecte, agraeix als departaments tot l'esforç per mantenir la continuïtat de les persones que ha resultat afectades arrel d'aquest procés, per tal que puguin continuar prestant serveis fins al concurs oposició d'estabilització. No obstant, exposa el seu neguit pel fet que hi hagi places vacants de personal laboral i es decideixi amortitzar-les per part d'alguns departaments.

CCOO afegeix que no tots els departaments estan mantenint al personal desplaçat, atès que tenen coneixement que el Departament d'Interior no ho està fent, basant-se en la manca de pressupost per fer reforços. Altrament, s'adhereix a la UGT pel que fa a la petició de que no s'amortitzin les places i es redueixi la plantilla de personal laboral. D'altra banda, manifesta que les places a l'ATRI s'estan cobrint amb personal que acaba d'estabilitzar, els quals es troben en adscripció provisional, per la qual cosa pregunta a quina plaça podrà tornar aquesta persona si no té una plaça reservada en definitiva.

IAC-CATAC demana informació sobre quin és el grau de compliment del manteniment de la relació laboral per departaments. Altrament pregunta si s'està indemnitzant a la gent que no se li manté la continuïtat.

El **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials** indica que no tenen coneixement de que hi hagi un incompliment dels departaments pel que fa a les opcions per a mantenir el personal fins el concurs oposició d'estabilització, si bé s'analitzarà el cas o casos que s'han plantejat. Puntualitza que les instruccions de Funció Pública eren minimitzar l'impacte que les adjudicacions del concurs de mèrits poden tenir en relació amb la garantia dels serveis que es presten i més concretament minimitzar l'impacte en els serveis i facilitar el traspàs de coneixement. Pel que fa al tema de l'amortització de llocs, sosté que no és tant un tema relacionat amb el concurs de mèrits d'estabilització sinó de la potestat d'autoorganització dels departaments pel que fa a les places que són o no necessàries per al bon funcionament dels serveis. En aquest sentit, exposa que l'acta 53 de la CIVE, de 25 de març de 2010, disposa que: *"Cal recordar que cada departament, en base a la seva capacitat autoorganitzativa,*

podrà amortitzar aquests llocs de treball, si no existeix la necessitat d'ocupar-los per raons funcionals i/o organitzatives”.

UGT peticiona que no s'estabilitzin menys places que les ofertades i el **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials** respon que s'ha de donar estricta compliment a l'Oferta d'Ocupació Pública.

5. Possible situació de subrogació, cessió il·legal de treballadors i/o vulneració de l'article 26.11 del Conveni, entre d'altres, per part del Departament de Drets Socials – Proposta de CCOO

CCOO exposa que al centre d'acollida La Mercè de la DGAIA, situat a Tarragona, s'està donant cobertura a determinades funcions pròpies del departament amb educadors/es contractats per la empresa INTRESS i que aquesta pràctica s'ha d'aturar de manera immediata. Entén que la intenció era bona, per ajudar i donar suport al personal propi, però remarca que es tracta de funcions que són de gestió pròpia del centre i que, per tant, han de ser assumides pel personal del departament i, en tot cas, si hi ha insuficiència de recursos ampliar-los. Seguidament, exposa que ha tingut coneixement que actualment ja s'ha aturat aquesta mala praxi i recorda que es poden fer reforços per garantir una continuïtat del personal desplaçat o fer ús de la borsa de treball del departament. Altrament, també apunta que és conscient que els reforços tampoc no són la solució definitiva a aquest problema perquè no poden anar més enllà dels 6 mesos, si bé es podria modificar el nostre Conveni en els termes previstos a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors per ampliar aquest termini. Tot i així, apunta que aquesta ampliació tampoc no seria suficient en el cas de la DGAIA, en què moltes necessitats són superiors als 12 mesos i no previsible.

El **Departament de Drets Socials** assegura que han demanat informació a la DGAIA de Tarragona per acabar d'analitzar la situació, per bé que li consta ho han corregit immediatament i que ha estat un cas puntual i excepcional en un moment determinat. Altrament, informa que el departament està fent tots els esforços possibles per fer els reforços necessaris per donar cobertura a les necessitats i per garantir la continuïtat del personal desplaçat com a conseqüència del concurs de mèrits, però també vol deixar constància que amb l'Acord del Grup de Treball d'Estabilització i Reducció de la Temporalitat de 7 de desembre de 2022, en virtut del qual el personal del cos de diplomatura, educació social, s'han d'analitzar tots els centres per veure com queda tota la plantilla, perquè, semblaria a priori que no ha quedat del tot equilibrat en els diferents centres. D'altra banda, sosté que la reforma laboral ha impactat molt en aquests centres ja que s'ha derogat el contracte per obra o servei determinat, per tant ara mateix només es pot fer ús del contracte per circumstàncies de la producció que estableix una durada molt curta, tenint en compte les necessitats d'aquests serveis on l'estada en els centres de persones amb necessitats és de molta més durada. A més, assenyala que, per les seves particularitats, tampoc no és viable dotar-se de places fixes-discontinues. En aquest sentit, indica que estan acabant d'analitzar la situació per donar informació completa i trametre una resposta a les organitzacions sindicals.

6. Torn obert de paraules

IAC-CATAC pregunta si hi ha previsió de fer reforços o alguna altra solució pel que fa al personal del programa temporal de reforç del personal de les residències per motiu de la Covid-19, el qual finalitzar properament. D'altra banda, pregunta per la situació del centre pediàtric de La Mercè de Tarragona, ja que la 3a i 4a planta estan pendent d'obrir-se. Altrament, pregunta pel personal de molts departaments que han estabilitzat al mateix lloc però que encara no s'han posat en contacte per signar el nou contracte laboral fix, i sobre la gestió de les baixes i altes a la Seguretat Social.

El relació amb la primera qüestió, el **Departament de Drets Socials** diu que, efectivament, es tracta d'un programa temporal amb un termini de vigència total de 2 anys, per la qual cosa en breu finalitzarà. A aquest efecte, informa que el departament ha intentat que una part del personal consolidi en plantilla i que la finalització del programa tingui la mínima afectació pel que fa al treballadors/es, preveient un increment de dotacions mitjançant la Llei de pressupostos, però que el fet que, de moment, no hi hagi pressupostos per al 2023 ha suposat la impossibilitat de crear els llocs corresponents. Tot i així, es continuarà analitzant i quan es tingui més informació es comunicarà al Comitè Intercentres.

Pel que fa a la signatura del contracte laboral fix del personal estabilitzat, el **subdirector general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials** assegura que així s'està fent i que, en tot cas, el contracte és signarà, però és un tema que depèn de la gestió ordinària dels departaments, com és el cas dels moviments d'alta i baixa en la Tresoreria General de la Seguretat Social, per la qual cosa demana una mica de marge i prudència perquè les unitats de recursos humans dels departaments estan saturats i poc a poc es van fent els moviments i la tramitació de tots els casos.

Sense que hi hagi cap manifestació o intervenció més s'aixeca la reunió a les 12 hores, de la qual, com a secretària, estenc aquesta acta.