

## DE LAS NEGOCIACIONES EN MARCHA

Ya ha pasado más de un mes y medio desde la última hoja informativa. Como todas y todos sabéis, durante este periodo han pasado muchas cosas. Se ha «completado» la negociación de la modificación de la RPT. Esta ha sido una negociación difícil y, finalmente, sin acuerdo. CCOO votó en contra de la aprobación de la misma, y en el mismo sentido, CSIF también se opuso a su aprobación. El voto negativo de CCOO vino motivado por la negativa de la Diputación incluso a considerar nuestras objeciones al documento inicial. El informe negativo de Intervención ha impedido que esta modificación de la RPT se aprobara en el Pleno de diciembre de 2020. Tampoco se aprobó en el Pleno de enero de 2021. Superado este escollo, y con un nuevo informe de Intervención, esta vez favorable, se

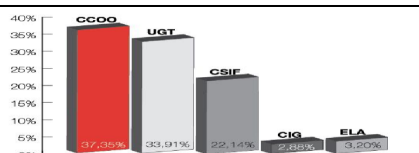
ha aprobado una modificación de la RPT que no fue la que se negoció en diciembre. Aunque la principal diferencia en esta nueva propuesta recoge precisamente la retirada de una de las medidas que fundamentaban nuestra negativa (reforzamiento de la capacidad discrecional de configurar la composición del personal de apoyo a los grupos políticos), lo cierto es que no sabemos, ni se nos dijo, cual fue la razón de esta alteración.

Dada la complejidad y la importancia de este tema, esto es tan solo un avance de un *Full informatiu* monográfico que publicaremos próximamente, donde abordaremos los detalles de esta negociación y anunciaremos las medidas que desde CCOO vamos a emprender.

En otro orden de cosas, en la hoja informativa del 15 de octubre de 2020, manifestábamos nuestro malestar por la paralización de los procesos de negociación por parte del Servicio de Personal. Afortunadamente, se han retomado varios de los procesos pendientes. Ya se han concluido los correspondientes a *OEP 2020*, se han retomado las negociaciones del futuro *Reglamento de Teletrabajo*, la propuesta de este documento la conocimos en una sesión inicial en el mes de julio de 2020 y se nos presentó como un proyecto pionero dentro de las Administraciones Públicas. Pues bien, este trabajo no ha tenido continuidad hasta el 29 de enero de este año en que se nos convoca a Mesa General de Negociación y empezamos realmente a negociar.

### Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio

El pasado enero la Diputación trasladó a las centrales sindicales un borrador del *Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio* para recoger sus aportaciones y dar un valor añadido al citado Protocolo. CCOO ya ha remitido sus alegaciones a este borrador y esperamos una nueva Mesa General de negociación para tratar su contenido.



## Comissió Paritària

També en gener es va convocar **Comissió Paritària** després de reiterades ocasions que l'havíem demandada. La darrera va ser just fa un any. Aquesta central sindical va proposar amb èxit la convocatòria periòdica de les paritàries almeys una vegada per trimestre. La raó és que la Comissió Paritària és l'òrgan de vigilància dels pactes i acords, així com de la seua interpretació i per això és important que tinga un funcionament amb certa periodicitat ordinària. Perquè de poc serveix anar arribant a acords si no està operatiu l'òrgan paritari que se encarrega de comprovar i impulsar el seu acompliment.

Cal destacar que el Servei de Personal ens trasllada que ja s'està treballant en l'elaboració d'un *Reglament de funcionament de la RPT* dins del *Pla d'Ordenació*. Des de CCOO plantegem i insistim que el punt de partida d'un pla de recursos humans es basa en un diagnòstic de la realitat que abaste la situació social i demogràfica dels col·lectius, baixes, bosses de temporalitat, treballs extraordinaris, etc., perquè per a millorar la planificació dels recursos humans de la Diputació en primer lloc cal conèixer el punt de partida, dades de com i amb què ens trobem, es tracta de millorar alguna cosa a partir de xifres reals i a la data del començament de l'elaboració del Pla. Si la Diputació no sap el que té (diagnòstic) ni tampoc sap per a què el vol (diguem que no ho té definit) posaria en dubte la seua voluntat de voler fer un excel·lent Pla de Recursos Humans

Igualment, davant la petició dels sindicats, es van comprometre en la remissió, en breu, d'un calendari dels 58 processos actuals i una previsió dels futurs processos

Respecte a la carrera professional, una assignatura pendent des de 2019 any en què ja reclamàvem concretar el fons addicionals de la massa salarial de 2019 que es va acordar destinar-los a la Carrera

Professional pendent del seu desenvolupament reglamentari i dotació pressupostària, van manifestar el compromís de realitzar una proposta en el primer trimestre d'aquest 2021 i la intenció és concloure-la abans de l'estiu. En opinió de CCOO la carrera professional i l'avaluació de l'acompliment estaran travades fins que no s'aborde i resolga la necessitat que totes les àrees i serveis concreten els seus objectius i finalitats, elaboren els seus instruments de planificació i establisquen sobre la base d'ells, línies d'actuació, objectius de servei públic i, finalment, dissenyen i establisquen indicadors de compliment de tot això.

D'altra banda CCOO va sol·licitar un informe sobre la temporalitat en l'ocupació en la Diputació distribuïda per Serveis. CCOO està qüestionant les situacions de temporalitat en un futur pròxim.

També es va tractar l'anàlisi de la pràctica informal de l'ús de grups de WhatsApp per part de la direcció dels serveis i la necessitat de regular aquesta pràctica. Vam proposar que es prepare una circular de bones pràctiques sobre l'ús d'aquestes aplicacions, per part del Servei de Personal analitzaran aquesta problemàtica i sol·licitaran que des de Protecció de Dades s'emeta un informe sobre aquesta pràctica.

## Últimas Noticias

Recientemente han aparecido en la prensa noticias referentes al resultado de la auditoría que Intervención ha encargado para el Servicio de Personal. En estas noticias se hace una crítica muy dura a la organización y el funcionamiento de este servicio.

Por último, el pasado 16 de febrero, fuimos convocados por el President y la Diputada de Personal, junto con las otras tres centrales sindicales con representación en la Junta de Personal, para comunicarnos que Presidencia va a impulsar la elaboración del *Plan Estratégico de Recursos Humanos 2021-2024*. La obligación de desarrollar este plan viene recogida en el *artículo 32 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Diputación de Valencia*. La necesidad de este Plan ha sido reiterada con insistencia por esta sección sindical ante el servicio de Personal, por lo que nos parece una buena noticia. Más aun cuando en su presentación, el President nos informó de que en la elaboración de este Plan, entre otros, participaremos los representantes de los trabajadores.

