POSICIONAMIENTO Y VOTO EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE FECHA 31 DEOCTUBRE DE 2022.

1. Aprobación del Acta de la Mesa de Negociación de la sesión anterior.

Pendiente de incorporar las preguntas de CIG en la misma.

2. Aprobación de la valoración del complemento de destino.

La aprobación de modificaciones del complemento de destino influye directamente en los coeficientes de participación en la distribución de la Productividad (os adjuntamos resolución que lo regula). Al subir el complemento de destino podéis subir el coeficiente de participación o no.

Quienes suben de coeficiente aumentarán también su participación en el montante global de productividad, pero quienes permanecen con el mismo coeficiente tienen una menor participación sobre el volumen global de productividad, ya que muchos de sus compañeros/as recibirán una mayor participación.

Se nos ha informado que el montante de productividad para el año 2023 se incrementa.

No obstante, **vuestra participación sobre la cantidad total para algunos trabajadores se eleva y para otros disminuye**.

UGT ha manifestado la necesidad de que se estudien correcciones en la distribución que neutralicen estas disfunciones. No se ha concretado y ha quedado en **estado de indefinición**.

En cuanto a las modificaciones del Complemento de Destino (adjuntamos la propuesta presentada a CTV) **UGT presentamos un proyecto más ambicioso que supondría incrementos generalizados entorno a 1.000 €/año**, en un intento de adaptarnos a propuestas de incrementos de otros agentes negociadores con las que no estamos de acuerdo: incrementos multiplicados por 4 de unos puestos a otros, incrementos de más de un nivel a puestos con complementos específicos bien valorados…

Podemos comprender que tras los recientes acuerdos que negoció UGT en Madrid, Gobierno-Sindicatos, y y que se concretaron en una subida de más del 9% en 3 años, muy criticada en el sector privado por excesiva pero que es justa y se debe completar con otras medidas en cada administración; el Gobierno Provincial optara por una propuesta más modesta. Se les informó de la posibilidad de bajar la financiación

a los 400.000 euros finales, pero corrigiendo también los desequilibrios en algunas categorías, no fue la vía elegida.

Asimismo abrimos contactos con la Corporación y el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos para equilibrar la opción elegida, con la creación de **estructuras de promoción,** pero se mueven igualmente en **un marco de indefinición**.

Agradecemos a la Corporación que incorpore 400.000 euros en políticas de personal, en cumplimiento del compromiso del Pleno, pudiendo hacerlo en otros proyectos. No obstante, el resultado final no se corresponde con nuestro proyecto, presenta desequilibrios, así como desajustes en la Productividad por lo que no lo apoyamos pero tampoco votamos en contra.

VOTACIÓN ASUNTO 2:

UGT: ABSTENCIÓN.

CCOO: A FAVOR.

CIG: A FAVOR.

3. Aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, Plantilla de Personal y Organigrama 2023.

La Relación de Puestos de Trabajo incorpora los complementos de destino del punto anterior que contienen desequilibrios y en la que nos abstuvimos. Asimismo se proponen modificaciones por importe superior a 300.000 euros (de las que ya os informó otro sindicato) que en algunos casos no nos parecen suficientemente justificadas y como es habitual no tienen una incidencia positiva en la globalidad de los trabajadores.

Estamos de acuerdo en la valoración de las Jefaturas de Departamento, por la que durante tanto tiempo hemos luchado para su creación, y que se configura como intermedia entre Negociado y Sección, finalmente las propone la Corporación.

Se siguen creando jefaturas de negociado pero se deben complementar con “Puestos Base Cualificados” que tomen como referencia en cuanto al número a crear el volumen de puestos base existente con unas carreras profesionales extensas y que superen la mitad de la carrera profesional media.

La financiación que se invierte habitualmente dos veces al año en modificaciones de RPT supondría un espaldarazo en las políticas de personal, si se utilizara en la carrera profesional de los trabajadores, especialmente aunque no solamente, en puestos base.

VOTACIÓN ASUNTO 3:

UGT: ABSTENCIÓN.

CCOO: A FAVOR.

CIG: EN CONTRA.

4. Partidas de Acción Social.

UGT manifiesta que no se incluye el incremento del 2,5% de la **previsión de carrera profesional** totalizada en 103.000 euros. Se nos informa que tratarán de incrementar ese porcentaje previsto en el Anteproyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

UGT manifestó que durante 3 años la partida de 103.000 euros no se ha utilizado al no concretarse el proyecto de complemento de carrera, pero que eso no debe impedir que se "pierda" ese dinero ya que se deben desarrollar otros proyectos de carrera. Presentaremos nuestra propuesta de puestos base cualificados.

El Gobierno Provincial manifiesta su voluntad de que en la medida de lo posible y en el marco de los acuerdos de la Mesa General de Negociación se lleven a cabo políticas de carrera profesional.

VOTACIÓN ASUNTO 4:

UGT: A FAVOR.

CCOO: A FAVOR.

CIG: A FAVOR.

5. Bases Generales y Específicas reguladoras de los procesos de Estabilización del personal docente.

Las bases presentadas no valoran en fase de concurso, en mayor medida, los servicios prestados en la propia Diputación, suponiendo un **trato desigual** al de las restantes categorías ya negociadas, algo que es totalmente **inadmisible desde el punto de vista sindical**.

No se nos da una justificación legal, sino que se trata de una interpretación jurisprudencial que no podemos compartir ya que se trata de un **proceso extraordinario y único, tras un abuso de temporalidad declarado por el Tribunal Superior de la Unión Europea** y no existe jurisprudencia todavía de la aplicación de la normativa de este proceso de Estabilización, sino de otros procesos anteriores de

consolidación y estabilización que no son exactamente iguales. UGT trató sin éxito que el asunto quedara sobre la mesa y que hubiera una reunión con el personal afectado.

Se preguntó que qué ventajas tiene este proceso de estabilización respecto del turno libre, porque no apreciamos ninguna.

Si existían dudas jurídicas sobre la posibilidad de valorar en mayor medida los servicios prestados en Diputación valía la pena arriesgar.

VOTACIÓN ASUNTO 5:

UGT: EN CONTRA.

CCOO: A FAVOR.

CIG: EN CONTRA.

6. Ruegos y Preguntas.

UGT pregunta **cuando se publicarán las bases específicas de los procesos de estabilización**. Se nos contesta por el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos que se remitirán a los boletines para su publicación en cuanto sean aprobadas por la Xunta de Gobierno (se someterán a este órgano el viernes 4 de noviembre de 2022). Es decir **la próxima semana pueden estar publicadas, al menos en el BOP**. El plazo de presentación de instancias al proceso se abre al día siguiente a la publicación en el BOE, que se supone será también en muy breve plazo.

UGT pregunta **cuando está previsto que comience la fase de oposición dentro de la vía concurso-oposición**. Se nos contesta por el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos que irá primero el proceso de acceso mediante concurso y dependiendo del número de instancias irá antes o después. Añade que si al concurso de méritos se presenta un número muy grande de instancias llevará un tiempo considerable en resolverse por lo que no puede dar una cifra estimada del comienzo de las oposiciones en el concurso-oposición.

Por CCOO se pregunta por la implantación del Teletrabajo. El Diputado de Personal le responde si lo que plantea es que se paralice el proceso de Estabilización para llevar a cabo el Teletrabajo.

A Coruña, 2 de noviembre de 2022

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE TODOS