

PROGRAMA ELECTORAL 2023 - 2027

TU

El centre del nostre treball



UGT
+II
DIBA



La pandèmia de la COVID-19 ens va marcar un escenari sense precedents desconegut fins a la data. Podem dir que la situació actual de canvis tecnològics, laborals, socials... reflecteixen un entorn “VUCA”.

VUCA és l'acrònim en anglès dels conceptes definits per les seves inicials: Volatilitat, Incertesa, complexitat i ambigüitat. Representa l'entorn en el que vivim, un estat en el que s'han de potenciar les capacitats de resposta, l'adaptació i planificació de les persones i les organitzacions.

Segons la teoria evolutiva, en un entorn canviant, qui canvia i s'adapta, quasi sempre guanya i l'immobilista sempre perd.

UGTDiBA ens hem fet a aquests canvis i estem en disposició de treballar per a millorar les nostres condicions de treball i millorar aquells aspectes dels acords que tenim subscrits que s'han d'adaptar al moment actual i introduir noves propostes.



DESEVOLUPAMENT PROFESSIONAL:

Aquest temps ha quedat palès l'increment de la productivitat del personal de la Diputació. Ara és moment que el reconeixement es faci efectiu.

- Desenvolupament de la carrera professional
- Continuitat de la Comissió d'equitat retributiva i de condicions de treball per a tots els grups de titulació, amb perspectiva de gènere i renegociar els complements de destinació.
- Compliment de les convocatòries de promoció interna i les reclassificacions
- Revisió dels requisits de participació a la promoció interna per donar accés a categories amb dificultats de promoció.
- Resoldre la situació dels tècnics que per la seva titulació no poden accedir al grup de titulació A1. Creació d'un nou lloc de treball d'aquest grup que impedeixi denúncies dels col·legis professionals.
- Revisió dels nivells de destí
- Creació del grup B de titulació
- Fomentar la mobilitat interna



- Tecnificació dels llocs de treball (Guardes, Administratius, Personal d'ofici, etc.)
- Explorar nous llocs de treball per al personal segons l'edat i la salut
- Agilitzar els processos de provisió i adequar-los a la nova realitat organitzativa
- Obrir un espai de debat entre els diferents professionals de la Diputació per compartir experiències i millorar tant internament com la prestació dels serveis.

TELETREBALL

(A aquest apartat hem dedicat un fullet específic que rebreu per correu electrònic i podreu consultar en la nostra pàgina web)

- Definició dels objectius de treball que són la base del teletreball
- Formació per a tot el personal, llocs base i comandaments, per promoure el canvi de cultura necessària d'aquest model de treball
- Definició de les condicions de la jornada laboral



- Flexibilitzar el Pla de Treball podent teletreballar setmanes senceres per conciliació
- Ajust del model organitzatiu
- Compensació dels costos de les despeses per connexió.
- Desconnexió digital negociada
- Flexibilització i millora respecte les condicions de presencialitat i teletreball actuals; revisió de l'actual classificació de llocs i ampliació de supòsits
- Espais de cotreball per afavorir la prestació presencial més propera al domicili i contribuir a la disminució de la petjada de carboni

JORNADES DE TREBALL

En aquest moment som moltes les organitzacions que treballem per a la implantació de la setmana laboral de quatre dies. La Diputació de Barcelona ha d'apostar amb decisió i adaptar les seves jornades a la realitat actual.

- Reorganització dels criteris de prestació de servei per al personal de RESPIR disminuint el màxim de dies de treball continuat



- Organització dels horaris del personal de BIBLIOTEQUES, revisió de la seva tipologia horària i aplicació del teletreball, per a facilitar la conciliació
- Flexibilització i millora respecte les condicions de presencialitat en el teletreball actuals.
- Reducció jornada presencial estiu i atenció específica al personal de BIBLIOTEQUES
- Revisió de les condicions del personal que presta serveis en el torn de nit

ACCÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA:

Revisió del requisit de català, podent acreditar-ho amb formació a posteriori (especial incidència en col·lectius de metges i infermeria).

- Adequació de les proves d'accés a les funcions del lloc de treball objecte de convocatòria i estendre-ho a les promocions internes
- Gestió de borses on es tingui en compte el temps treballat en categories a extingir en la convocatòria de la nova categoria professional (TA. Dependència)



- Publicitat a Intradiba de la composició i ordre de les borses de treball
- Incorporació d'altres perfils professionals a la XBM (Educadors/es, Integradors/es socials...)
- Revisió de les malalties excloents en l'accés a determinades places
- Possibilitat de canvi del lloc de feina en el territori dins una mateixa categoria (Biblioteques, Espais Naturals, ORGT...)

RETRIBUCIONS:

Alguns dels conceptes retributius a la Diputació han quedat desfasats, necessiten revisió i hem de generar altres que es corresponguin a la nova organització laboral.

- Increment dels plusos de festivitat i caps de setmana. Definició com a especials els dies 24 i 31 de desembre
- Plus de tonicitat per al personal de torns
- Nous factors de millora com a conseqüència de la nova organització del treball



BESTRETES:

Estem en un moment amb uns altíssims tipus d'interès sense que hi hagi unes perspectives de millora a curt termini que sens dubte dificulten la gestió econòmica de la vida quotidiana sobretot per al personal amb salaris més baixos. Pretenem negociar diferents solucions.

- Increment quanties i/o millora de les condicions de retorn

PERMISOS:

La circular d'incidències a la Diputació és dels anys 90. Toca una adaptació als nous temps i la introducció de millores a la nova realitat organitzativa.

- Adequació de la normativa de permisos a la nova realitat. Revisió dels supòsits de la circular d'incidències
- Ampliació del permís per examen a processos selectius en altres Administracions
- Incorporació dels supòsits de millora que es recullen a la nova Llei de Família



- Permís per dol gestacional. Permisos retribuïts perquè els progenitors i les progenitores, al marge del seu estat civil, que hagin de patir una pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació (moment en què del permís es fa càrrec la Seguretat Social) tinguin dret a un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del seu procés de dol
- Permís per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part o gestió de tràmits administratius per a l'adopció o acolliment i la reproducció assistida
- Permisos malalties llarga durada
- Permisos personal amb discapacitat en funció lloc treball o per edat

FORMACIÓ:

Aquets darrers anys han demostrat la nostra necessitat formativa. Per una banda com actualització i adaptació a les noves formes de treball i d'altra per a la superació dels processos selectius i de promoció interna.



- Formació en les noves eines informàtiques en l'organització actual del treball:
 - Introducció de nous programaris d'entorns virtuals
 - Informació i guia sobre el programari actual que sigui d'accés a tot el personal independentment de la seva presencialitat o no, que faciliti la nova relació sorgida entre les diferents modalitats de treball
- Formació per al lloc de treball:
 - Oferta formativa per al personal d'agrupacions professionals, àmplia, concreta al lloc de treball, actualitzada i accés a d'altre que els permeti la promoció interna
- Formació per a la superació de processos selectius
- Inclusió de l'anglès per al personal interí
- Formació en català per al lloc de treball
- Incorporar formació dirigida al personal de l'ORGT:
 - Gestió de conflictes i treball en equip.



- Formació tècnica especialitzada al lloc de treball tributari
- Establir la formació obligatòria en horari laboral per a tot el personal i amb especial atenció al col·lectiu de BIBLIOTEQUES

MESURES D'ACCIÓ SOCIAL:

Aquesta partida no ha tingut cap increment en els darrers anys i sembla que així continuarà amb la limitació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Treballarem per reformular les prestacions que en ella es contenen.

- Adequació dels criteris ajuts menjar en correspondència a la nova organització de treball, i establir els criteris clars de les càrregues
- Ajuts per a guarderia
- Revisió de les ajudes per familiars discapacitats
- Carnet de conduir: revisió dels col·lectius susceptibles de rebre l'ajut i la classificació dels permisos de conduir
- Foment compra vehicles personal menys contaminants mitjançant finançaments i avantatges per als treballadors/es



TECNOLOGIES:

- Inclusió en l'entorn Intradiba al personal de l'ORGT, Institut del Teatre i altre sector de la xarxa Diba per a l'accés a les mateixes aplicacions que han de tenir tot el personal de la Diputació
- Dotació de la centraleta adaptada per poder realitzar la tasca d'atenció telefònica (Telefonistes) en la modalitat de teletreball
- Formació en TICS per a totes les persones treballadores per afavorir una transformació digital el més justa possible

JUBILACIONS:

La mitjana d'edat a la Diputació és molt elevada. S'han de treballar fórmules que permetin la renovació generacional, tenir cura de la salut del personal (principalment del personal d'oficis i l'assistencial) i aprofitar el coneixement fruit de l'experiència.

- Recuperar la jubilació voluntària i incentivada (Actualment recorreguda)



- Pla de previsió social complementària per a la jubilació (Assegurança col·lectiva)
- Impulsar un canvi legislatiu per facilitar la jubilació parcial dels funcionaris que permeti el reemplaçament generacional garantint la qualitat dels serveis públics
- Creació d'un espai d'actuació contra l'edatisme, i incorporar el coneixement acumulat i l'experiència de la vida professional, com a lluita contra l'exclusió social i professional de les persones entre 55 i 70 anys, emmarcat dins de l'Agenda 2030

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:

Insistirem en la implicació de l'equip de govern en la Prevenció de riscos.

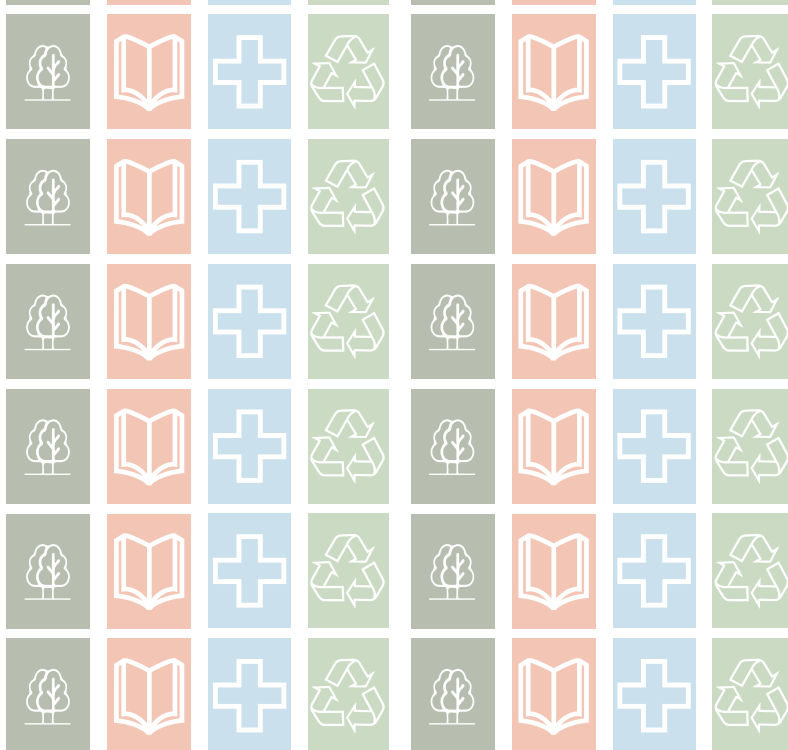
- Aplicació de la sentència europea de pagament de les ulleres (Sentencia de 22 Dic. 2022, C-392/2021)
- Implicació de l'equip de govern en la Prevenció i Salut del personal de la Diputació
- Millorar la detecció, la prevenció i les actuacions en matèria de riscos psicosocials



- Realitzar una enquesta anual sobre riscos psicosocials, publicació dels resultats i actuacions sobre els mateixos
- Accés del personal d'Organismes (ORGT, Institut de Teatre, etc) a Intradiba i publicitar els serveis d'atenció psicològica
- Mútua d'accidents i de revisions
- Dotació de personal en les Oficines de l'ORGT com vigilants o informadors, en substitució del personal de seguretat
- Protocol seguretat per al personal de Parcs davant les agressions
- Dotació de sistemes de comunicació interna per a emergències
- Protocol de seguretat davant agressions per al personal de Biblioteques
- Vehicles corporatius en les diferents zones de la província que faciliti la mobilitat i la no necessitat d'acudir al centre de treball de referència per a fer-ne ús
- Comissions per a la compra d'EPIS i vehicles com a eines de treball, amb la participació dels treballadors i treballadores



- Inclusió del personal al PLA CLIMA
- Espai d'opinió del personal per a la millora en la definició dels llocs de treball i en l'avaluació de riscos prèvia
- Facilitar la mobilitat al personal que desenvolupa les seves funcions en el territori
- Fórmules de mobilitat que optimitzin recursos i minimitzin la contaminació, tenint en compte la funcionalitat a la què estaran destinats





PER. PER A. AMB. DE. DES DE. ENTRE



UGT Diputació de Barcelona

C. Mallorca, 244 baixos

Barcelona 08008

Tel. 93 402 29 80

ugt@diba.cat | www.ugtdiba.cat

