

UNA NOVA MANERA DE VEURE MILLORES EN LES CONDICIONS LABORALS



És obvi que en tot acord ha d'haver-hi elements de millora per fer-lo viable, ahora s'ha de reconèixer que en qüestions d'horaris la seva complexitat augmenta considerablement, podríem dir que és gairebé impossible aconseguir elaborar una proposta horària que agradi a tothom. La comissió creada esdevé per mandat parlamentari d'"*acabar amb els canvis sobtats de torns i serveis*". És per això que La Trisindical no signarà un acord que no compleixi suficients requisits de millora i que aporti pèrdues esdevenen massa grans. A continuació us expliquem els motius.

La comissió creada esdevé per mandat parlamentari d'"**acabar amb els canvis sobtats de torns i serveis**" i també degut a la extrema sordesa que mostrava la DGP en els distints i constants requeriments dels sindicats per abolir i eradicar l'injust greuge comparatiu recollit en el memorable "ACORD DE LA VERGONYA" signat per UGT-SAP l'any 2006 i per **encabir millores de conciliació familiar al col·lectiu**.

No es pot obviar que tot aquest embolic va estar provocat i legitimat per qui va signar que les unitats d'USC d'arreu passessin d'un cop de ploma a l'horari especial flexible. La *Trisindical* ho ha reiterat un munt de vegades a la taula de negociació, en les propostes realment efectuades i publicades: **NO TE RES D'ESPECIAL UN SERVEI DE 24h i 365 DIES L'ANY** Srs/es. de l'UGT (l'article 5.1 del Decret 146/1996, que la UGT es va carregar amb l'"Acord de la vergonya", així ho expressa). Aquesta és la qüestió més vital per entendre que **hem perdut un altre cop l'oportunitat de tenir un quadrant sense voluntarietats, sense imprevistos, sense sorpreses**, sense "*encara em queden ?? canvis de planificació sense coeficients*", sense "*no puc planificar la meva vida a quinze dies vista*"!!!.

Naturalment, **aquells qui signaran aquesta perpetuïtat del greuge comparatiu i més pèrdua de garanties laborals saben el que estan fent**, i alguna cosa obtindran a canvi per la gran tasca de connivència amb la DGP i la seva piràmide operativa. **La signatura d'aquest acord afavorirà notablement als caps de les oficines de planificació d'USC's, que tindran moltes més possibilitats de canvis de planificació** (penseu que fins i tot l'acord parla de "*Mesures d'ajut a la planificació*") i **ahora més possibilitats d'amagar l'enorme dèficit d'agents a totes les USC's del territori**. Aquestes mesures signifiquen més flexibilitat, més precarietat

La Trisindical no signarà l'acord perquè no compleix suficients requisits de millora i les pèrdues esdevenen massa grans. La signatura d'aquest acord implica la pèrdua de les garanties de l'article 2 del decret 146/96. L'article 2 és l'únic que actualment contempla garanties laborals per a tots els agents del nostre Cos.

La darrera proposta de la *Trisindical* anava en la línia de millora anteriorment exposada i afegia garanties laborals al art. 2. No obstant la UGT ja ens va avisar en un comunicat molt prematur (a l'endemà mateix i abans que la DGP ens digués res, que no aniria enlloc la nostra proposta, erigint-se en portaveus de la DGP i d'Interior. La nostra proposta, real i pública, desfeia l'acord que la DGP els havia imposat i havien de deslegitimar-la, al·ludint que estava fóra de lloc i de temps la seva presentació, sense entrar al contingut. Una manera exemplar d'exercir la "**LLEIALTAT**".

CALDRÀ PREGUNTAR A L'UGT-SAP PER QUÈ NO HA DEFENSAT MAI LA SORTIDA DE L'USC DE L'HORARI ESPECIAL FLEXIBLE??

Barcelona, a 16 de gener de 2015

TRAJECTÒRIA DE LA REGULACIÓ CONDICIONS LABORALS CME

CONCEPTE	DECRET 146/96 DE JORNADA I HORARIS CME	ACORD DE LA VERGONYA 2006	NOU ACORD DGP - UGT	LA REALITAT
QUADRANT HORARIS USC	Q 5,Q 3 o reforç i horaris especials. Art6.1. especials són els que es desenvolupen en unitats que requereixen flexibilitat per tal d'atendre correctament els diferents serveis.	Q5M –Q5 –Q3 -223 - 7X7-Q5P –Q2	Q5-Q3-7X7	Ens perpetuen a l'horari especial. L'horari d'USC no té res d'especial (Art 5.1 RD 146/1996) hauria de tenir horari de torns per tenir una PLANIFICACIÓ REAL I ESTABLE. S'accepta la perpetuïtat del greuge horari per APEN, ARSET i ARIACD
PLANIFICACIÓ	Anual, possibilitat de canvis aplicant sempre coeficients fins i tot el romanent no planificat en el quadrant anual.	Mensual, 10 dies abans de l'inici mensual, quadrant marc anual, sotmès a canvis sense aplicació de coeficients fins a 10 dies /any	Quinzenal,15 dies abans de la realització de servei, quadrant marc anual sotmès a canvis sense aplicació de coeficients fins a 14 dies /any 6+8Romanent MÉS O MENYS.	Possibilitat de canvis de servei constants, no existeix una planificació anual, només una "previsió horària", que no garanteix estabilitat horària.
DIES MÀXIMS TREBALL	Art 2.4 7 i després dos dies de festa com a mínim	7 i després dos dies de festa com a mínim(llevat de canvis voluntaris).	7, PER NECESSITATS DE SERVEI I FINS A 9 "VOLUNTÀRIAMENT ?" (diuen s'aplica coeficient) i després 2 festa.	S'accepta treballar fins a 9 dies seguits de treball i després 2 de festa. Possibilitat de treballar fins 26 dies en un mes(VOLUNTARIAMENT!!!) Cal veure la interpretació de la DGP a la frase "Per necessitats de servei i de manera voluntària", ja que no s'ha recollit que SEMPRE sigui de manera voluntària, sinó que són dos circumstàncies diferents.

COEFICIENTS	Annex 2, diürn x 1,25, nocturn x 1,50, festiu i cap de setmana X 1,75.	Mateixos ítems del decret 146/96	Nou model, segons consta els festius assenyalats poden ser en cap de setmana accepten x 1,5.	No sabem quin tipus de coeficients ja que han pactat un nou model, segurament més efectiu per la DGP. El reflectit per als dies assenyalats (inclòs l'1 de maig) és X 1,5. En gaudir de les hores acumulades per treballar en aquests dies assenyalats en dies festius/cap de setmana s'aplica el coeficient corrector de X 0,75. Tot un negoci.
FESTA CAP DE SETMANA MENSUAL	Art2.5 es garanteix 8 dies festius mensuals 4 dels quals han de ser en cap de setmana	Sense regulació específica. Aplicació decret art2.5	No ho entenem. Es garanteixen 4 dies, però excepcionalment podràs tenir 3 on és la garantia?? (VOLUNTARIÀMENT???)	Es "voluntari" sacrificar un dia de festa mensual, aquesta voluntarietat ens fa dubtar molt.
VACANCES	No les regula el decret 146/96. Estan al decret 150/10	No regulat a l'acord.	Inclusió de desembre i gener.	Sotmès a obligació de mantenir operativitat suficient, aplicació de 80% d'efectius. Sense regulació de 1r o 2n període ?
LLICÈNCIA ASSUMPTES PROPIS	No regulat al decret. Regulat al 150/10. Art4.2 mínim de 10 dies a màxim de 6 mesos	No regulat a l'acord	Mínim d'1 dia a màxim 6 mesos	Reducció del mínim de dies de 10 a 1 sempre sense retribució. Igual que la resta de funcionaris.
COMPENSACIÓ FESTIUS ASSENYALATS	Art 15.1 dia festiu és aquell fora de planificació. 15.2 s'entén com a festiu el temps lliure de servei.	S'anul·len les COMPENSACIONS.	Coeficient multiplicador x 1'5 als dies i torns establerts a l'acord.	S'accepta la rebaixa dels coeficients establerts al Decret. Festius i cap de setmana disposaven de coeficient X 1.75. En gaudir de les hores acumulades per treballar en aquests dies assenyalats en dies festius/cap de setmana s'aplica el coeficient corrector de X 0,75. Tot un negoci.

EXEMPCIÓ NOCTURNITAT	No es regula al Decret. Regulació a l'acord de segona activitat 50 anys d'edat i/o 25 de servei.	No regulat.	A partir de 55 anys, si el Cap operatiu ho permet.	S'accepta i legitimen la vulneració de l'acord de 2a activitat signat per ells també.
SEQÜÈNCIA	7 Matins-7 Festa- 7 Nits -7 Festa- 5 Tardes - 2 Festa	7 Matins-7 Festa- 7 Nits -7 Festa- 5 Tardes 2Festa	7 Matins- 7 Festa 5 Tardes- 2 Festa 7 Nits- 7 Festa Aplicació 1/2/2016	Canvi de seqüència que no la volen implantar ara pel greuge que comporta en determinades situacions. Reduccions de jornada i torns antagònics entre parelles amb fills.
ROMANENT	IMPOSSIBLE GENERAR	ES GENERAVA	ES GENERARÀ	En el moment que hagi exhaurit les hores de romanent per planificar et desplanificaran treball per festa per planificar-te festa per treball quan et necessitin. És una manera encoberta de dir que podran generar romanent.
COMPILACIÓ NORMATIVA			REFOSA NORMATIVA, més assequible i entenedora	Ja la deuen tenir? Això és una MILLORA LABORAL? de moment encara no l'hem vist. BlaBlaBla, declaracions de bona voluntat. Per ells MILLORA!!
PLA CARRERA PROFESSIONAL USC	Res regulat al Decret. Resta a l'acord d'equiparació, (2008).	Res de Res	Implantació de sistema de valoració de la qualitat i la vàlua personal. Regulació durant el 2015 implantació diuen 2016.	Un altre declaració d'intencions que ens fa una mica de por tal i com està redactat. Impossibilitat d'aplicació de beneficis retributius.
FUNDACIÓ CME			Imposició de la UGT en l'acord de condicions de treball?	Una més de bones intencions. Restarem alertes degut a l'alt interès mostrat en la negociació per la UGT.

COMPENSACIÓ TREBALL +12 HORES CAP SETMANA	No regulat al Decret.	Lliurament d'un val menjador + de 8 hores	Compromís de quan econòmicament sigui possible es restableixi.	Bla Bla Bla. Sense comentaris, incapaços de fixar data d'implantació.
CONCURS GENERAL			Compromís concurs al 3er trimestre 2015	Més del mateix, quan el veurem direm GRANDIOSA MILLORA ? L'administració està obligada a convocar concursos anualment Art. 61.2 del Decret Legislatiu 1/1997
RÈGIM INCOMPATIBILITATS			Compromís de treballar per flexibilitzar-lo	Bla Bla Bla. Sense comentaris. Es seguirà aplicant a qui la DGP cregui com ara.
IDIOMA ESTRANGER		NO MERITA	MERITARÀ al següent concurs	Meritaran també altres disciplines en l'àmbit policial? Continuem amb els greuges comparatius.
MEDALLES, FELICITACIONS, DISTINCIONS		DISCRECIONALITAT D'ADMINISTRACIÓ	Revisió de l'actual procediment d'atorgament	MILLORA?? Ja existeix regulació, la revisió de segur que serà per dificultar la concessió i dificultar la concessió de les remuneracions econòmiques associades a les medalles (ja se n'ha parlat).