

**ACTA DE LA SESION ORDINARIA DE LA COMISION MIXTA DE
INTERPRETACION Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO DE 19 DE FEBRERO DE
2020**

ASISTENTES

D^a Lourdes Arruebo, Presidenta
D. Javier Sadornil, Consejero
D^a Isabel Manglano, Vicepresidenta, con voz sin voto.

POR LOS TRABAJADORES

- D^a. Natalia López Ramón
- D. Pedro Sancho Urieta
- D^a. Elena Méndez Francés
- D. Javier Campo

SECRETARIA

D^a Ana B. Bergua Otin

Siendo las 18 horas se reúnen los miembros de la Comisión señalados, con la finalidad de celebrar sesión ordinaria de la misma, con el siguiente Orden del Día:

CONSTITUCION DE LA COMISION

Señala la Sra Presidenta que es la primera reunión de la Comisión desde las elecciones locales , con los nuevos miembros nombrados en la sesión de organización de 7 de Agosto, en la que se nombraron los miembros de la misma con la participación de todos los grupos con representación en el Consejo. Queda Constituida.

INFORMACION SOBRE VARIOS ASUNTOS RELATIVOS A PERSONAL.

CONFECCION DE BOLSAS.

1. **Bolsa de bomberos.**

Se confeccionó una bolsa porque era necesaria la contratación de 6 bomberos nuevos, de acuerdo con el Convenio firmado con la DPH, Empezaron su trabajo el 26 de Diciembre, y desde entonces se hacen las guardias de 24 horas, bien presenciales bien localizadas, con 3 ó 4 efectivos, en lugar de 2 ó 3 como antes. El convenio está en vigor hasta 30 de Junio, y ha supuesto un incremento retributivo para los bomberos ya en activo en concepto de movilidad, puesto que el servicio de referencia para las Comarcas vecinas. En cuanto a las nuevas contrataciones sus retribuciones son conforme a lo aprobado para la DPH. El convenio financiada el 100% del gasto, hasta 250.000€, incluyendo el equipamiento, EPIS, de los nuevos efectivos contratados.

2.- **Bolsas de auxiliares sociales.**

Se está llevando a cabo este proceso debido a la necesidad de contar con una nueva bolsa puesto que la actual está obsoleta.

Se han aprobado las bases, para crear mediante concurso oposición la correspondiente bolsa, de grupo C2. Se comenta el importante aumento de contrataciones de esta categoría profesional durante los 3 últimos años, debido a los Convenios firmados con el Gobierno de Aragón relativos a la dependencia. Suponen mas de 40 puestos de trabajo subvencionado, que dependen de la firma de un convenio anual. No pueden ser puestos de plantilla puesto que no son estructurales, se realizan contratos de obra o servicio, que no pueden tener una vigencia de mas de 3 años. Para evitar que se adquiriera la condición de indefinido, es necesario rescindir los contratos cuando van a cumplir los 3 años, indemnizar, y seguramente la persona volverá a ser contratada en poco tiempo, puesto que es necesario seguir cubriendo los puestos. Esta realidad se le ha transmitido al presidente del IASS, pero es muy difícil acabar con la precariedad laboral.

Por la representación de los trabajadores, , se comenta la necesidad de la renovación de la bolsa y de su adaptación a la legislación en cuanto a las capacitaciones profesionales. Se comentan las opciones para facilitar la formación requerida.

Se muestra la preocupación por la situación laboral de las indefinidas no fijas, (además de las auxiliares sociales, también en los casos de otras plazas)

Se señala la precariedad e indefinición que generan los contratos vinculados a convenios, especialmente en el caso de la atención a la dependencia, que han aumentado significativamente en los últimos años y que además complica la gestión económica y la adecuada prestación del servicio a las personas usuarias.

Se plantea la necesidad de avanzar hacia la estabilización y en su caso de la creación de nuevas plazas que ya se han demostrado “estructurales”.

Se requiere para ello una mayor implicación y compromiso por parte del Gobierno de Aragón. En opinión de la representación sindical, es necesario y urgente un cambio de modelo de gestión de la dependencia y financiación adecuada.

Por la Sra Presidenta se remarca que la financiación es convenio tras convenio, por lo que no puede plantearse su cobertura de forma definitiva. Es necesario reformar el sistema de convenios, que por otro lado no cubren los costes, puesto que se paga a 17€/hora el coste es de 20.5€/hora, que la Comarca abona con sus fondos propios.

Por el Consejero D. Javier Sadornil, se comenta que debería tratarse de personal estructural, no financiado por convenios, siendo competencias propias de las Comarcas, eso es lo que desde fuera se cree que esa pasando.

Por la Presidenta se comenta que esto es lo que se está planteando al Gobierno de Aragón desde todas las Comarcas.

PROCOLO NIEVE

Se da cuenta del protocolo aprobado para regular la forma de actuar por parte del personal de la Comarca los días de nevada, llenando de esta manera el vacío existente hasta ahora.

Por parte de la representación de los trabajadores se comenta que sería necesario refrescar la formación sobre la conducción en nieve y aclarar el procedimiento establecido en el decreto .

PRESUPUESTOS DE 2020. PARTIDAS DE PERSONAL

Se da cuenta por la Sra. Presidenta, de las principales cuestiones de las partidas de personal del presupuesto de 2020:

.- En primer lugar contiene la previsión de las subidas retributivas contenidas en el Acuerdo Gobierno Sindicatos, que posteriormente deberán concretarse en normas o acuerdos concretos del Gobierno para que sean aplicables. De momento se ha aplicado ya el incremento de 2%, habrá que negociar el incremento del 0,3%, y esperar hasta Julio para fijar el porcentaje de incremento en función del PIB, y que como máximo será del 1%.

.- Se contemplan los incrementos derivados del Convenio firmado con DPH relativo al servicio de extinción de incendios.

.- Se contemplan dos plazas de monitor deportivo por dos meses, una plaza de psicólogo durante 6 meses, una plaza de monitor social, una plaza de operario 6 meses.

.- El fondo de acción Social cuenta con una partida de 18.000€

Por la representación de los trabajadores se propone la convocatoria, a lo largo del año 2020, de las plazas vacantes en la plantilla.

Propuesta de avanzar hacia la estabilización de las plazas consolidadas como "indefinidas no fijas".

Necesidad de la actualización de la plantilla a la realidad estructural de los servicios, especialmente en el Área de Servicios Sociales. Creación de nuevas plazas.

FONDO DE ACCION SOCIAL

Por los representantes de los trabajadores se explican las bases que regulan el reparto del fondo, así como la propuesta de resolución que se ha elaborado, y que es la siguiente:

" Antes de aplicar el índice corrector por salario.

Tras aplicar el índice corrector por salario bruto total.

Reducción para ajustar las peticiones a la partida disponible de 16.000€ (10.8%)

<i>Ayuda infantil 0-3 años</i>	<i>225,00</i>
<i>Ayuda infantil 3-6 años</i>	<i>310,00</i>
<i>Ayudas al estudio hij@s (primaria y secundaria)</i>	
<i>Sin desplazamiento</i>	<i>6.115,00</i>
<i>Con desplazamiento</i>	<i>850,00</i>
<i>Ayuda para estudios superiores de hij@s</i>	
<i>Sin desplazamiento</i>	<i>0,00</i>
<i>Con desplazamiento</i>	<i>3.400,00</i>
<i>Ayuda a la formación de empleadxs</i>	<i>638,00</i>
<i>Renovación de carnés profesionales</i>	<i>415,00</i>
<i>Gastos médicos</i>	<i>4.785,00</i>
<i>Fisioterapia</i>	<i>728,00</i>
<i>Situaciones de necesidad</i>	<i>0,00</i>
<i>Ayuda para compra de vivienda o alquiler</i>	<i>2.000,00</i>

Total peticiones 19.439,00 €

Corrección
Reducción 10.8%

17.626,75 €
16.000,12 €

Vista la propuesta y encontrándola conforme, la Comisión la informa favorablemente, para su aprobación por la Presidenta y notificación a los interesados.

Así mismo se acuerda que en el caso de que surjan ayudas de urgencia a atender con el Fondo de Acción Social a lo largo del año, estas podrán atenderse, repartiendo al final del año la cantidad restante.

RUEGOS Y PREGUNTAS

.- CONTROL HORARIO. Por la Sra Presidenta, se comenta la necesidad de contar con un sistema de control horario de manera inminente. Se están viendo varios sistemas, y se trata de optar por alguno que responda a las necesidades de todo el personal.

Por los representantes de los trabajadores se muestra la intención de plantear propuestas de negociación hacia el reajuste horario que facilite la implantación de la jornada de 35 h semanales.

Por la Sra Presidenta se responde que una vez implantado el sistema de control horario, se va a ver como se cumplen las jornadas, y posteriormente se podrá hablar de este tema.

.- DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS SOCIALES, RESPECTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DE SU PUESTO DE TRABAJO

Por petición expresa del colectivo de trabajadoras sociales, la representación sindical traslada a la Comisión Paritaria información, algunas valoraciones y propuestas en relación al proceso de evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Desde que, en el ámbito de la Comisión de Seguridad y Salud de la Comarca Alto Gállego, se inició el citado proceso de valoración y ante la primera propuesta de la mutua encargada del mismo, ya se mostró la disconformidad del colectivo y se plantearon propuestas de mejora complementarias, algo que ha quedado documentado en este tiempo a través de diferentes reuniones, conversaciones y escritos remitidos a las personas responsables.

En concreto la discrepancia se manifiesta por lo que se considera un inadecuado reconocimiento de los riesgos psicosociales derivados del desempeño específico de las funciones de atención e intervención propias de sus puestos de trabajo. La información más concreta y las valoraciones y propuestas que se han transmitido en este tiempo se encuentran detalladas en los escritos dirigidos a la empresa por parte del colectivo y en la documentación de la Comisión de Seguridad y Salud.

En la actualidad, y ante la consideración de que esas reiteradas peticiones no se han tenido en cuenta, el colectivo ha requerido la intervención de la inspección de trabajo y tras la reciente comparecencia de las partes se está a la espera de una resolución definitiva por parte del inspector de trabajo que aporte posibles soluciones y estrategias a seguir. En este sentido se solicita que se informe directamente y de manera efectiva de todos los avances que se produzcan.

En todo caso, y a la espera de la citada resolución, se plantea por parte del colectivo de Trabajadoras Sociales la necesidad y voluntad de establecer un *protocolo de*

prevención y actuación ante posibles situaciones de riesgo y/o agresiones.

Se reitera la inquietud del colectivo y la necesidad de que los riesgos laborales se establezcan, valoren y gradúen de manera ajustada a la realidad del desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo para que, en consecuencia, se puedan reconocer y establecer las medidas necesarias para prevenir y en su caso minimizar sus posibles consecuencias.

Por la Sra Presidenta se contesta que se ha tratado de un proceso técnico, que la valoración y su tramitación se ha realizado con criterios técnicos, tanto el documento original como la modificación que se introdujo a petición de las trabajadoras sociales. Los protocolos de actuación no están escritos pero existen, y de hecho hay medidas que ya se han adoptado como los pulsadores con que cuentan las trabajadoras, los espacios de trabajo comunicados y con varias alternativas de salidas. Cuando el trabajo se realiza en domicilios no existe problema en que vayan dos, o incluso policía si se prevén complicaciones. En todo caso puesto el asunto en manos de la inspección de trabajo la Comarca está a lo que desde esa instancia se disponga.

No habiendo mas asuntos que tratar se levanta la sesión las 21 horas del día de la fecha.