

## IMPAGAMENTS DELS PREMIS PER ANYS DE SERVEI

<b>RESUM DE LA PROPOSTA DEFINITIVA DE "MILLORA SOCIAL PER EDAT"</b>			
	<b>EDAT</b>	<b>QUANTIES €</b>	<b>EQUIVALÈNCIA</b>
<b>TRAM 1</b>	Als 50 anys	510	<b>25 anys</b>
	Als 51 anys	510	
	Als 52 anys	510	
	Als 53 anys	510	
	Als 54 anys	510	
	<b>TOTAL TRAM 1: 2550 €</b>		
<b>TRAM 2</b>	Als 55 anys	1050	<b>30 anys</b>
	Als 56 anys	1050	
	Als 57 anys	1050	
	Als 58 anys	1050	
	Als 59 anys	1050	
	<b>TOTAL TRAM 2: 5250 €</b>		
<b>TRAM 3</b>	Als 60 anys	1550	<b>35 anys</b>
	Als 61 anys	1550	
	Als 62 anys	1550	
	Als 63 anys	1550	
	Als 64 anys	1550	
	Als 65 anys	1550	
	Als 66 anys	1550	
	Als 67 anys	1550	
<b>TOTAL TRAM 3: 12.400 €</b>			
<b>TOTAL DELS TRES TRAMS</b>		<b>20.200 €</b>	

- A més de la "Millora social universal" que tothom fins ara ha percebut (aquest 2018 ha estat de 147,06 €), a partir dels 50 anys es podrà tenir accés a una partida econòmica addicional (veure la taula anterior)
- Un dels avantatges més importants d'aquest acord és el seu **caràcter universal, HO COBRARÀ TOTHOM: FUNCIONARIS DE CARRERA I INTERINS, DES DEL MINUT 0**
- Tothom ho cobrarà fins a la seva edat de jubilació forçosa encara que s'hagi acollit anticipadament a la jubilació incentivada.
- El requisit per cobrar aquestes quanties d'acord amb la nostra edat serà no haver percebut abans el premi que hipotèticament es correspondria amb la franja d'edat (fixeu-vos en la columna "equivalència" de la taula anterior). Per tant, les restriccions són:
  - Qui hagi percebut la paga de 25 anys no podrà acollir-se al TRAM 1
  - Qui hagi percebut la paga de 30 anys no podrà acollir-se al TRAM 2
  - Qui hagi percebut la paga de 35 anys no podrà acollir-se al TRAM 3

S'ha inclòs aquesta restricció pel límit pressupostari de la partida (1.180.000 €).

- Suposa quanties pràcticament de Grup A1 per a tothom. La suma de les quanties dels **3 trams donen com a resultat un màxim de més de 20.000 €.**
- Favorable fiscalment. Enlloc de cobrar grans quanties en un mateix any (1, 2 o 3 mensualitats), els pagaments són més disgregats i per això resulta més avantatjós tenint en compte l'IRPF.

CCOO hem fet un gran esforç en explicar i aclarir dubtes respecte a la proposta de *MILLORA SOCIAL PER EDAT*.

Hem fet **sessions informatives** obertes i participatives per a tothom i hem atès desenes de consultes durant tots aquests darrers mesos que ens han servit per a conèixer el posicionament i la valoració positiva del personal respecte a aquest acord.

Des de fa gairebé 15 mesos, hem treballat a la Mesa de Negociació per arribar a **una proposta d'acord digne que pogués ser presentada, debatuda i validada en assemblea**.



Arribats a aquest punt, us hem d'informar que ***l'Assemblea d'afiliats i afiliades de CCOO*** a la Diputació de Barcelona **ha pres la decisió de donar el seu vistiplau** a la proposta de *MILLORA SOCIAL PER EDAT* i per tant us informem que **en breu signarem** aquest acord.

## **L'ESTRATÈGIA DE CCOO: UNA ACTUACIÓ GLOBAL DE NEGOCIACIÓ, MOBILITZACIÓ, ACCIÓ SINDICAL I JURÍDICA.**

Fruit del posicionament ferm de només **CCOO** i CGT (**CLIQUEU** aquí per llegir resum del que va succeir llavors), es va aconseguir:

- La **no suspensió** del nostre acord de manera **unilateral** i formalitzada **en el Ple** de la Diputació de Barcelona a canvi de res.
- **Conservar** la partida pressupostària **d'1.180.000 €** (fins ara per a *PREMIS PER ANYS*) per a dotar econòmicament un nou, alternatiu i possible acord al què es pogués arribar (finalment ha estat el de *MILLORA SOCIAL PER EDAT*).

Paral·lelament a la negociació i les mobilitzacions, vam emprendre immediatament la via jurídica sent CCOO la primera secció sindical a la Diputació que va interposar una demanda al Contenciós-Administratiu.

Així doncs, el sindicat no és només un gabinet jurídic, com tampoc és només un equip negociador sinó que és ambdues coses i moltes més, combinat per arribar a les millors fites i garanties. Aquesta complicada negociació n'és un clar exemple.

## **ÉS IMPORTANT VALORAR LA PROPOSTA DE MILLORA SOCIAL PER EDAT TENINT EN COMPTE EL CONTEXT**

Una vegada conegut l'informe de l'auditoria de la *Sindicatura de Comptes*, la Diputació va informar que no es pagarien els PREMIS PER ANYS DE SERVEI.

Des de llavors i fins ara ningú ha cobrat res. **Si no es tirés endavant un nou acord alternatiu als PREMIS, tothom es quedaria igual: sense cobrar res.** Només ens quedaria la via jurídica, un procés individual d'entre 1 i 4 anys (tenint en compte els possibles recursos).

Deixar-ho tot a allò que dictamini un jutge i no disposar d'un nou acord alternatiu, d'entrada **suposa perdre la partida pressupostària** (1.180.000 € / any) tot **esperant** que arribi una **sentència** que tant **podria ser favorable com desfavorable**.

### **SI ARRIBÉS UNA SENTÈNCIA FAVORABLE:**

- **No hi ha cap compromís per part de la Diputació** que això suposaria fer efectiu el pagament dels PREMIS PER ANYS DE SERVEI a tot el personal →
  - Fins i tot, davant la nostra pregunta, la Diputació no ha volgut donar **cap garantia** respecte a si davant una sentència que els obligaria a pagar els PREMIS **presentaria un recurs**.
  - Fixeu-vos que ja tenim data pel primer judici pels impagaments dels PREMIS: gener 2019. Si davant una sentència que condemnés la Diputació a pagar la corporació presentés un recurs, **els terminis ens situarien ja en el següent mandat polític** (hi ha eleccions municipals al maig 2019)
  - El **compromís de l'ACTUAL equip de govern és de mantenir els 1.180.000 €**. Quina garantia tenim que el pròxim mandat es mantindrà aquest compromís. I si governa un altre partit?

- Una sentència favorable **no significa que automàticament tothom cobri** →
  - **Poden decidir anar pagant individualment** en la mesura que una persona guany la demanda judicial que ha presentat. Cap garantia que es faci extensiu a tot el personal afectat.

- **El Gabinet Tècnic Jurídic de CCOO fa les següents valoracions respecte als impagaments →**

- **Si el jutge entra en el fons** de la qüestió (recordeu que es tracta de si els PREMIS són retribució o no):
  - Les **possibilitats de guanyar** la demanda són **mínimes**.
- **Si el jutge NO entra en el fons** de la qüestió i només es pronuncia sobre el “procediment” de suspensió dels pagaments dels premis:
  - Les **possibilitats de guanyar** la demanda són **altes**.

La Diputació aprova els nostres Acords per decret del Ple corporatiu i de la mateixa manera els ha de suspendre.

Recordareu que el impagaments dels PREMIS van ser ordenats mitjançant un decret del diputat delegat de RRHH i no del Ple, un aspecte absolutament erroni.

- Per tant, guanyar la demanda pot significar només que el jutge digui que la suspensió de l'Acord no s'ha fet bé. **Condemnar la Diputació** a seguir el procediment correcte de suspensió de l'Acord, és a dir, que **es faci per decret del Ple**.

Així doncs, **existeix la possibilitat que guanyar una demanda no suposi que el denunciante cobri**. Implicaria haver de presentar una nova demanda (tornar a la casella de sortida).

- També podria ser que **una persona guanyi la seva demanda**, i un jutge condemni a la Diputació a pagar perquè el procediment de suspensió no es va fer per decret de Ple.

Però a la vegada, l'escrit de la **sentència pot deixar clar** que respecte al fons de la qüestió (si els PREMIS són retribució o no) **que efectivament tenia raó la Diputació**. Una sentència en aquest sentit seria segurament aprofitada per mantenir la seva suspensió dels PREMIS a la resta d'empleats/des.

## SI ARRIBÉS UNA SENTÈNCIA DESFAVORABLE:

- Tot i que la resta de demandes seguirien el seu curs, òbviament les possibilitats de guanyar es veurien reduïdes i l'actitud de no pagament dels PREMIS per part de la Diputació es veuria reafirmada.
- Qualsevol possibilitat de negociar alternatives es veurien reduïdes a la mínima expressió.

## SENTÈNCIA FAVORABLE O DESFAVORABLE: MILLOR AMB 1.180.000€ GARANTITS

D'acord amb el que hem exposat en l'apartat anterior, tant si arriba una sentència favorable com si és desfavorable pels nostres interessos, estem convençuts/des que **és molt millor i avantatjós tenir garantida la partida pressupostària d'1.180.000 €:**

- Una sentència desfavorable reafirmaria la Diputació en que el camí de no pagar els PREMIS és correcte.
- Una sentència favorable donaria l'opció a decidir si volem tornar o no a la fórmula dels PREMIS PER ANYS DE SERVEI.

El present Acord restarà vigent fins que desapareguin les circumstàncies que han determinat l'afectació de la regulació continguda als referits articles l'article 30 i 43. La Mesa General de Negociació resoldrà per acord de les parts, en el seu cas i quan desapareguin aquelles circumstàncies l'aplicació, de nou, dels articles 30 i 43, de l'Acord i Conveni.

Com diu el refrany, “val més una alosa al plat que una perdiu volant”.

## QUÈ SUPOSA L'ENTRADA EN VIGOR DE L'ACORD DE MILLORA SOCIAL PER EDAT

La valoració que ens fa el Gabinet Tècnic Jurídic de CCOO respecte a l'acord de "Millora Social per edat" és que aquest **no afecta els processos jurídics interposats** fins al moment **ni tampoc impedeix presentar les demandes** de les **persones que ABANS de la data de la signatura tenien dret als PREMIS (ho havien meritat)**.

Ara bé, respecte als companys i companyes que tenien dret als PREMIS immediatament DESPRÉS de la signatura, fixeu-vos que diu el text:

**Vigència del present Acord**

Aquest Acord resulta incompatible amb la regulació referida a la millora social dels **premis per anys de servei** prevista a l'article 30 de l'Acord de Condicions de Treball, i correlatiu article 43 del Conveni Col·lectiu, per tant, mentre es mantingui vigent no seran d'aplicació els referits articles i **només es podrà sol·licitar la percepció de la millora prevista en el present Acord.** L'Acord no modifica el redactat d'aquests articles.

El present Acord **restarà vigent fins que desapareguin les circumstàncies que han determinat l'afectació de la regulació continguda als referits articles l'article 30 i 43.** La Mesa General de Negociació resoldrà per acord de les parts, en el seu cas i quan **desapareguin aquelles circumstàncies l'aplicació, de nou,** dels articles 30 i 43, de l'Acord i Conveni.

A partir de la signatura, ja no es podrà sol·licitar el PREMI PER ANYS i com a conseqüència fa inviable utilitzar la via jurídica. Ara bé, s'ha de tenir en compte que la nostra actuació sindical ha combinat entre altres coses la negociació i l'acció jurídica.

Recordareu que els primers en patir els impagaments van ser els que tenien dret als PREMIS **al juliol de 2017**. Van ser doncs els primers en presentar demandes individuals. Heu de saber que ja hi ha data pel primer judici: **gener de 2019**. Per tant, com a mínim s'ha de preveure en torn a **1 any i mig per arribar a judici.**

Per tant, posant un exemple. Qui **hauria de cobrar els PREMIS PER ANYS al mes de gener 2019** hauria d'interposar una demanda i **esperar** al menys fins al **juny de 2020** per arribar a judici i tenir opció a cobrar.

El que volem fer evident és que, durant tot aquest temps, hi hauran moltes sentències de totes les demandes fetes fins ara. Si una darrera l'altre ens donen la raó, aleshores no haurà cap impediment legal per a tornar a la regulació dels PREMIS PER ANYS com un dret vigent. **Les centenars de demandes interposades al llarg del 2018 són més que suficient per a dirimir sobre la qüestió.**



## CONCLUSIÓ

Per tant, l'Assemblea d'afiliats i afiliades donem el vistiplau a la proposta "Millora social per edat" pendents de com es desenvolupen els procediments judicials iniciats pel personal que ja ho havia meritat.

Recordeu que l'estratègia de CCOO s'ha de veure com una actuació global de negociació, mobilització, acció sindical i jurídica. Ara, **només donem un pas més dins de la resolució d'un problema molt complex** des d'un punt de vista jurídic i amb les incerteses pròpies de qui presenta una demanda. Com diu en refrany en castellà: "**Pleitos tengas y los ganas**".

Per això, insistim de nou que no arribar a cap acord suposaria perdre la partida pressupostària d'1.180.000 €, seria com acceptar la suspensió *de facto* i deixar aquest assumpte al que exclusivament digui la justícia.

Això suposaria resignar-nos a no exercir el nostre dret a la negociació col·lectiva, suposaria no lluitar per a que no es vulneri la rellevància que ha de tenir la nostra Mesa de Negociació la qual és l'expressió de la nostra força com a treballadors i treballadores.



**Horari d'atenció CCOO DIBA:**  
**CARRER MALLORCA, 244, 2on 3a**  
**DE DILLUN\$ A DIVENDRE\$ DE 8:30 A 16:30 (FORA D'AQUEST HORARI AMB CITA PRÈVIA)**



**93 402 29 85 - 22985**

**[cco@diba.cat](mailto:cco@diba.cat)**

