

# COCO FLASH



## UN FRAU DE NEGOCIACIÓ

**CCOO** vam plantejar la distribució lineal de l'increment salarial en un exercici **intern de solidaritat**. Aquesta negociació per **CCOO** ha estat un frau:

1. Hem trobat una nul·la sensibilitat per part de l'administració.
2. Vam demanar dades per calcular la nostra opció i no les hem rebut. Només els que ha volgut fer RRHH enfocats a desprestigiar la nostra proposta.
3. Van dir que existia un informe jurídic que declarava il·legal la negociació per discriminatòria. No l'hem vist, no sabem si existeix ni si està signat per algú, però l'hem demanat. (Si els serveis jurídics no saben en què consisteix la negociació col·lectiva, ja entenem com funcionen algunes coses a la casa).
4. En fer un plantejament diferent sobre la fórmula de calcular de l'Ajuntament i els imports a considerar, la resposta impositiva del gerent va fulminar la discussió amb un "*les matemàtiques no són negociables*". Una bona mostra de l'esperit negociador consistent en desprestigiar els plantejaments contraris deixant caure que som rucs i no sabem fer càlculs.

Vist el vot favorable d'UGT, l'abstenció de SPL-CME, la desaparició de CATAC, i el vot contrari de **CCOO**, l'ajuntament va donar per aprovada **la seva proposta**: Qui més cobra tindrà un augment de 2045 € i qui menys 454 €.

Companys d'UGT: No us preocupeu per les crítiques d'altres sindicats. No critiquem la decisió, que ja esperàvem, però sí la manca de propostes, el no estudiar cap càlcul, acceptar acríticament els de l'empresa, i validar una negociació inexistente. El més greu és que tingueu tan baixa consideració de la plantilla com per explicar-los, en el vostre comunicat, com es calcula un 2% (això ho sap tothom des de 6è. de primària).

## PLA DE MESURES ANTIFRAU (PMA)

Ens van presentar un pla de mesures antifrau, que no ve motivat, com podíem pensar nosaltres, pels fets que estan afectant aquesta administració en els jutjats actualment (Consell Esportiu), sinó que és una condició administrativa per tal de poder rebre subvencions dels fons Next Generation. **Aquí mai passa res.**

A **CCOO** ens sembla molt important treballar la **transparència i la prevenció**, i a tall d'exemple proposem alguns elements que es poden incorporar:

1. Gestió de les borses de personal interí. Incrementar la transparència i que es pugui consultar "on line" la posició de cada persona en cada moment.
2. Rebaixar el gran percentatge de "lliure disposició" (9% del nostre catàleg de treball), que no és el sistema més objectiu i es presta a arbitrietats.
3. Buscar mesures preventives per tal que quan surt una convocatòria interadministrativa no tingui "*nom adjudicat*" tres mesos abans.
4. Controlar el frau en les contractacions per comissions de serveis (superdit)