

VALORACIÓ DE L'ESTAT DE LA POLÍTICA DE PERSONAL I REPTES PER A 2025

Aquest any 2025 comença en la Diputació amb nombrosos reptes pendents, alguns de caràcter històric i altres que venen de legislatures més recents. La política de Recursos Humans (RH) enfronta una doble problemàtica, d'una banda, l'existència d'importantíssims dèficits estructurals en aspectes clau de gestió, i per un altre, la realitat que existeixen importants acords que romanen incomplits. Aquesta situació heretada exigeix una resposta decidida per a avançar cap a una gestió més eficaç i equitativa.

Quasi tot està per fer...

És necessària una avaluació àmplia, que considere el conjunt de drets de les treballadores i treballadors i els compromisos assumits en els acords col·lectius. El marc de referència no pot limitar-se a èxits puntuals, sinó que ha d'aspirar a una millora estructural. En aquest sentit, CCOO **planteja una sèrie de reptes fonamentals** que haurien d'abordar-se durant aquest 2025 que ara comença.

1. La **negociació de l'Acord de Condicions i del Conveni Col·lectiu** ha de ser una prioritat absoluta. Tots dos documents, essencials per a regular les condicions de treball en la Diputació, porten caducats des de desembre de 2022, sense que fins a la data s'hagen iniciat cap tràmit.
2. La falta d'un reglament específic per a previndre i abordar l'**assetjament laboral** constitueix una clamorosa i històrica assignatura pendent. Encara que la Diputació va presentar una proposta inicial al novembre de 2024, no s'han fet passos concrets per a la seua negociació i aprovació definitiva.
3. Segueix sense garantir-se un **accés transparent a la informació sobre les borses de treball temporal**, com exigeix la normativa vigent. En aquest sentit, la Diputació no ha complert amb la resolució Núm. 82/2024 del Consell Valencià de Transparència, de 22 d'abril de 2024. Resolució que aquest va acordar a instàncies de CCOO i exigia que aquesta informació estiguera accessible per als sindicats i les persones interessades, i donava un termini de dos mesos per a això.
4. És inajornable que la Diputació es dote d'un **Reglament de la Relació de Llocs de treball (RPT)**, que garantisca criteris de racionalitat, objectivitat i transparència en l'organització del personal. Un reglament clar i consensuat, que evite possibles interessos espuris que trenquen amb l'equitat i amb la confiabilitat de la Diputació, i que siga garantia que les futures modificacions de la RPT responguen exclusivament a fins legítims, en termes d'una relació mitjos-fins constatable, comprovable i, si és el cas, discutible per qualsevol que tinga alguna disconformitat.
5. En similar sentit és necessari que s'elabore un autèntic **Pla Estratègic de Recursos Humans**. Aquest instrument ha de detectar les necessitats reals de la Diputació i proporcionar un full de ruta per a la gestió de recursos humans, abastant des de les modificacions de la RPT fins als processos de mobilitat i promoció interna. Sense una planificació estratègica sòlida, és impossible avaluar i millorar les decisions organitzatives de manera coherent i contrastable.
6. És imprescindible abordar la implantació del grup categorial B, que reconeix les competències professionals del personal amb formació tècnica superior i garanteix una classificació més adequada de places i llocs. Aquest grup, previst ja des del EBEP de 2007, i actualment arreplegat en el *Text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP) (article 76), en la Llei 4/2021, de la Funció Pública Valenciana (article 31.2) en l'actualment vigent XI Acord de condicions de treball del personal funcionari de la Diputació de València, sector*



no sanitari, 2019-2022 (article 31), i en l'Acord marc per a una Administració del segle XXI (apartat quart), fent especial èmfasi a potenciar el desenvolupament del mateix en les diferents administracions

7. En matèria **d'igualtat**, la realitat és desoladora: els fòrums de participació específics estan inoperants en la pràctica, resultant virtualment inexistents. Després que el I Pla d'Igualtat ni s'aplicara ni menys encara s'avaluara, el II Pla, encara en vigor, porta el mateix camí. Per a CCOO, és tan vergonyós com lamentable el fet constatat que per a la Diputació la igualtat continue sent a penes una mera consigna cosmètica a la qual dedicar un parell de dies a l'any de posat fotogràfic.
8. Quant a la **salut laboral**, és imprescindible reforçar els recursos i la planificació preventiva, superant les deficiències actuals. Encara que és cert que en aquest àmbit hi ha hagut millores significatives, fins i tot mereixedores de ser qualificades d'històriques, aquestes són més aviat atribuïbles al compromís i obstinació de l'equip de companyes i companys que atenen el servei de prevenció i salut laboral, i no a un sòlid i estable compromís conscient per part de la Diputació com a organització de conjunt.
9. S'ha d'abordar la **revisió integral del sistema retributiu**, adequant-lo als principis del TREBEP, i permetent, en particular, un disseny dels complements específics que s'ajuste a la realitat dels llocs i de les necessitats que amb ells s'atenen, i que ho faça d'una manera justa i equitativa.
10. La incorporació al **teletreball** de les persones treballadores continua depenent de la voluntat de les i els responsables dels centres. No hi ha un sistema objectiu d'aplicació de programes de teletreball, que es creen, modifiquen i suprimeixen de mode discrecional, quan no arbitrari.

Epíleg: ... però tot és possible

Des de CCOO, reafirmem el nostre compromís amb el **diàleg social** com a eina per a la defensa dels drets de les persones al servei de la Diputació, sempre des de la bona fe i la lleialtat mútua. La nostra és una col·laboració seriosa i responsable, basada en el treball rigorós, el respecte i l'ètica.

Enfront dels desafiaments d'una Diputació complexa, però plena de possibilitats, mantenim la convicció que els canvis cap a una Administració moderna, eficaç i centrada en la ciutadania i el municipalisme són possibles. En aquest 2025, afrontem la nostra labor amb fermesa, esperit crític i esperança, confiant que, encara que molt estiga per fer, tot és possible.

Per a això, confiem en la reciprocitat de l'Equip de Govern i la futura direcció de RH en els àmbits de la interlocució i del compliment d'acords. L'Equip de Govern ha d'estar a l'altura de l'encàrrec democràtic que li va conferir la ciutadania i que, en conseqüència, **sigués ell qui governe**.

En resum, CCOO és una organització seriosa i responsable, amb la qual es pot dialogar i aconseguir acords, però que el nostre tarannà no es malinterprete, tot allò que donem és el mateix que esperem rebre. Si aquest punt bàsic és compartit des de la diversitat d'opcions i legitimitats, llavors si podrem convindre, parafrasejant a Miquel Martí i Pol, que **tot està per fer, però també que tot i més és possible**.

