

## GENERALITAT DE CATALUNYA

### MESA SECTORIAL

El divendres 27 de gener va tenir lloc la reunió de la Mesa Sectorial de Negociació de l'àmbit administratiu i tècnic on es va tractar diferents qüestions de les quals destaquem les més rellevants:

1. Jornada i horaris
2. Processos selectius i provisió de llocs
3. Criteris de selecció d'interins a Ensenyament
4. Efectes del tancament de la Model sobre el personal
5. Criteris de selecció de personal a l'Agència Tributària de Catalunya

#### 1. Jornada i horaris

##### **1.1. Jornada de 35 hores a l'Administració de Justícia (acordada amb l'Administració de la Generalitat)**

##### a) Antecedents

La cosa comença amb que diferents jutjats han tramés al seu personal, per via de correu electrònic, un comunicat en virtut del qual a partir de l'1 de febrer l'horari d'entrada serà a les 8 del matí.

Això suposaria una vulneració del decret de jornada i horaris (Decret 56/2012, de 29 de maig) segons el qual (article 8) l'horari de l'Administració de la Generalitat s'inicia a les 7.30 hores.

## b) Pacte sobre jornada i horaris del personal de l'Administració de Justícia

El primer que cal preguntar-se, tanmateix, és perquè l'horari s'estableix ara a les 8.00?

Resulta que per als funcionaris de l'Administració de justícia dependents de la Generalitat, aquesta ha admès (cosa que es nega a fer amb la resta d'empleats públics) una jornada de 35 hores (32,5 a l'estiu).

Com això xoca amb la DA 71 de la Llei 2/2012, de 29 de juny, que estableix un horari de 37,5 hores per a tot el sector públic, s'ha pactat (punt 3r del pacte), discretament (el pacte el signa el Departament de Justícia i no amb la Funció Pública, que és la que ho hauria de fer), que:

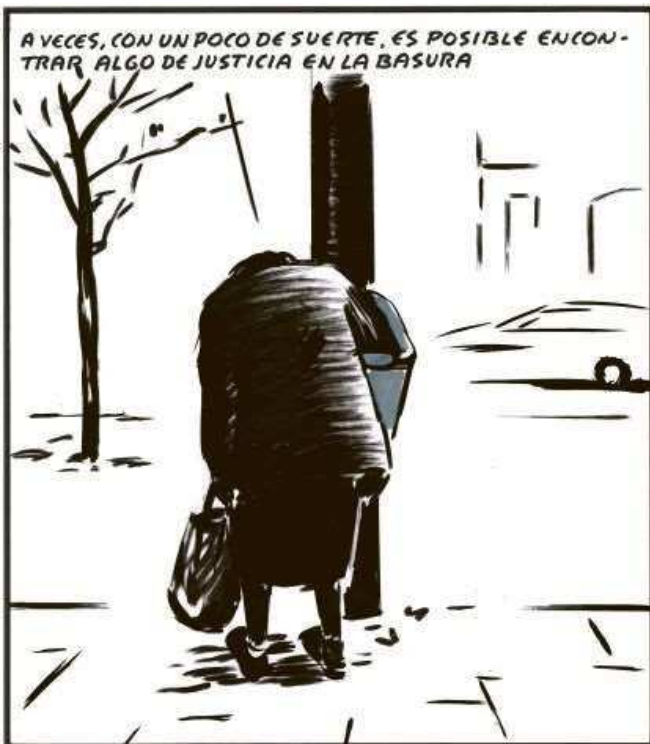
*No es considerarà falta de puntualitat el retard de fins a un màxim de 30 minuts diaris.... D'altra banda s'acorda (punt 4t del pacte) que: ... es deduiran d'ofici a tot el col·lectiu les 40 hores corresponents a formació.*

La qual cosa, de facto, suposa establir la jornada de 35 hores. El mateix Acord estableix que l'horari d'hivern (punt 2n del pacte) serà de 8 a 17 hores.

## c) Dos tipus de personal una mateixa Administració

Ara bé, als jutjats també hi ha personal de la l'Administració de la Generalitat que continuarà fent jornada de 37,5 hores. Aquest personal, malgrat la grollera discriminació, té dret a entrar a les 7.30 hores.

La responsable de justícia ha dit finalment que en breu es farà una instrucció i que fins llavors es mantindrà l'horari d'entrada a les 7.30. Aprovada la instrucció un personal farà horari d'entrada a les 7.30 i l'altre d'entrada a les 8.00.



Com podeu veure, la lògica és “aplastant”, sobretot tenint en compte que el debat havia començat defensant l'Administració la necessitat d'entrar a les 8.00 per qüestions “d'eficiència energètica”.

Ens preguntem, hi hem preguntat a Funció Pública, perquè accepta instituir la jornada de 35 hores als empleats de l'Administració de Justícia que depenen de la Generalitat (la qual cosa ens sembla prou bé) i no per a la resta del personal.

La resposta ha estat el silenci i una rialleta....Impresentables. Ens trobem doncs, un cop més, davant d'una manifesta injustícia i discriminació per part de l'Administració de la Generalitat en relació a la resta del personal.

## d) Perquè aquesta flexibilitat amb uns i inflexibilitat amb altres?

Potser la resposta la trobem en el gran nombre de casos judicials no ja polítics sinó per corrupció –amagat ara sota unes noves sigles- que aquest govern (o el partit que li dóna suport, que, en definitiva és el mateix) té pendents bàsicament per corrupció. També pot ser que, en previsió de les conseqüències indesitjades del “procés”, s’estiguin preparant el terreny per a tenir content un personal que pot acabar traginant els casos judicials en els que eventualment s’hi poden veure implicats.

### 1.2. Grup de treball

Segurament per tancar l’anterior discriminació i fer veure que s’està treballant en la línia del que s’ha aprovat per part de la Generalitat en l’àmbit de l’Administració de justícia, Funció Pública ha acceptat/decidit crear un grup de treball sobre jornada i horaris. Enreda que fa fort.



No se sap ben bé quines són les seves intencions (tot i que les exposem al paràgraf anterior) tanmateix la directora general de FP ha especificat que millor que no insistim massa en el tema de les 35 hores ja que estan prohibides per normativa estatal (la prohibició abasta però tan sols aquells casos als que a la Funció Pública li dóna la gana, com acabem de veure).

Aquest grup tindrà la primera reunió el dilluns dia 13 de febrer i l’Administració s’ha compromès a lliurar als sindicats la documentació relativa a la “reforma horària” que s’ha elaborat al Parlament de Catalunya: un cúmulo de generalitats i inconcrecions amb les que ens volen tenir entretinguts durant un temps a veure si, entretant, ens oblidem del tracte discriminatori i injustificat que ens aplica a uns i a altres aquest govern.

## 2. Processos selectius i provisió de llocs (inoperància del sistema informàtic)

### 2.1. Funció pública i absoluta incompetència, dues cares de la mateixa moneda

En el passat butlletí vàrem denunciar la inoperància i incompetència tant de la direcció general de la funció pública com dels encarregats de mantenir en funcionament les aplicacions informàtiques (CTTI) necessàries per a desenvolupar amb normalitat els processos selectius i de provisió de llocs.

A la passada reunió (19.12.16) la direcció general de la funció pública va canviar el registre i, si bé fins llavors parlava d'una solució en breu del mal funcionament del sistema informàtic i una reactivació dels processos derivats de l'oferta d'ocupació pública (publicada el 23.07.15), va començar a parlar d'un "calendari de desenvolupament del programari", la qual cosa significava que la cosa anava per llarg i que el personal veia ajornades "sine die" les seves expectatives de promoció. Tot això tenint en compte que la dita oferta, segons l'EBEP, caducava el 23.07.18.

El deliri d'incompetència i inutilitat, la manifesta incapacitat per a gestionar els inconvenients més elementals, la manca d'uns criteris mínimament racionals exigibles al menys curós dels gestors públics, ha arribat, en aquesta reunió de la Mesa Sectorial, a les seves cotes més esperpèntiques.

Després de tenir aturats els processos durant més de sis mesos, després de donar-nos mil explicacions de mal pagador, després d'haver-nos fet perdre el temps injustificadament, després, en definitiva, com dèiem, d'escapçar gratuïtament les expectatives no ja professionals, que també, sinó de mobilitat, de bona part del col·lectiu. Després de tot això, dèiem, ens ve la direcció general de FP i ens diu que no caldrà un sistema nou i que continuarà passant amb el que ja té.

Això sí, per si sorgeixen problemes, es destinarà un informàtic (un "recurs adicional al sistema" diuen ells) amb total disponibilitat, per anar resolent els problemes (és a dir, fens els "apaños" necessaris en la mesura que vagin sorgint).

Tots els processos aturats durant tant de temps i amb els greus perjudicis produïts al col·lectiu, per acabar dient que ja podien treballar amb l'aplicació informàtica de la que disposaven, que al final, no anava tant malament com es pensaven.



El més greu de tot això, és que aquí, tots els directius implicats continuen "lapats" al seu càrrec i cobrant els seus "sueldazos" tot i la manifesta incompetència demostrada. Aquí ningú ha demanat responsabilitats. Cosa que no és d'estranyar quan aquí, no hi ha ningú responsable, ningú que respongui per res, ningú amb la mínima dignitat per dimitir del seu càrrec o per demanar excuses pels mals causats i per la mala gestió realitzada.

I mentrestant, continuen repixant-se, amb total indolència, dels representants del personal i, per extensió del col·lectiu al que representem. Convertint les reunions de les Meses en mers tràmits per cobrir l'expedient als que els obliguen les lleis reguladores de la negociació col·lectiva, però buidant-la absolutament del més mínim contingut.

## 2.2. Previsions en matèria d'ocupació i provisió per al 2017

Per tal d'apagar mínimament l'incendi ens avancem que aviat es començarà a activar la convocatòria del concurs d'Administratiu. A insistència nostra ens diuen que a l'abril es publicaran les bases de la convocatòria d'Administratiu i que, a partir d'aquí aniran sortint les convocatòries dels processos pendents.

En aquest sentit diuen que la promoció interna es convocarà al setembre - octubre d'aquest any i que, si s'aproven els pressupostos, hi haurà nova oferta d'ocupació pública.

Per enèsima vegada, els sindicats denunciem la manca de convocatòria de concursos de trasllat (la darrera es va publicar el 2009) i de processos selectius (el darrer va tenir lloc l'any 2008) per a subalterns. La resposta... el silenci: "no sabe/no contesta".

El "calendari orientatiu de convocatòries de concursos de mèrits i de selecció de personal" subministrat per funció pública aclareix:

### *Concurs trasllats/Subalterns/AP/Sense concretar*



Aquesta Administració ha convertit el Cos Subaltern en un cos infraretribuint (amb prou feines perceben 800 euros), sense carrera administrativa (no es convoquen, a diferència de la resta de cossos, ni processos selectius ni de provisió fa més de vuit anys) i on els nivells retributius superiors són pràcticament inexistents i el gruix del personal es concentra en els nivells retributius inferiors (a diferència del que passa en altres cossos).

Resulta clar, que, al catàleg de virtuts d'aquesta Administració i d'aquest Govern, cal afegir, a més de les ja esmentades més amunt (on destaca amb llum pròpia i com a expressió paradigmàtica i element definidor el qualificatiu "incompetent"), cal afegir, dèiem, la condició de "classista".

Per la nostra part, la de tots els sindicats, continuarem denunciant aquest abandó del Cos Subaltern i reclamant la millora de les condicions de treball d'aquest col·lectiu, en particular, pel tema que ara ens porta, la convocatòria immediata dels processos de provisió i selecció.

### 3. Sistema de selecció d'interins del personal funcionari d'administració i serveis (PAS) del Departament d'ensenyament

#### 3.1 Manca de transparència en la contractació de personal

Els diferents sindicats presents a la Mesa hem manifestat el nostre rebuig a la forma poc transparent, quan no arbitrària, com l'Administració selecciona el personal d'administració i serveis (PAS) del Departament.

L'absència d'uns criteris públics i consensuats amb la part social per al nomenament d'interins impedeix que es pugi fer un seguiment del compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en la contractació d'aquest personal caracteritzat per una gran rotació atesa la necessitat que aquests serveis han de quedar coberts des del primer moment quan es produeixen baixes.



Hem observat multiplicitat de casos on l'Administració incorpora personal nou, que abans no havia prestat serveis en cap centre educatiu, enlloc d'avisar els que, havent cobert satisfactòriament baixes en diferents ocasions, es troben sense feina en el moment que la necessitat es produeix.

#### 3.2. L'explicació de l'Administració

Ensenyament al·lega que treballa amb les llistes, subministrades per Funció Pública, de personal que ha deixat de treballar a l'Administració. Apunta tanmateix que les persones que consten en les dites llistes han d'indicar la seva disponibilitat geogràfica (comarca) ja que les comunicacions es fan només amb les persones disponibles en l'àrea on es produeix la vacant.

Ara bé, si l'Administració no comunica la necessitat d'indicar aquesta disponibilitat, com ocorre en bona part dels casos, que passa? Simplement que et quedes sense feina quan podies haver-la tingut si no fos per la incompetència de l'Administració.

Continua la representant d'Ensenyament assabentant-nos que, en un segon bloc, quan la plaça no ha pogut ser coberta per aquest sistema (recordem que per manca de diligència de la pròpia Administració) s'acudeix a aquelles persones que havent superat amb anterioritat una prova, no han obtingut plaça.

Finalment, si tot i així no s'ha pogut trobar la persona adequada, s'acudeix al servei d'ocupació de Catalunya (SOC).

En realitat, cap novetat, ja que aquest procediment és el que es preveu en els punts 6.3.2. i 6.3.3. del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació.



### 3.3. En relació al català

Sovint, persones que han prestat serveis amb anterioritat no tenen acreditada la certificació del nivell requerit de català. En aquests casos es fa una prova específica als diferents candidats que es troben en aquesta situació. Aquesta prova val únicament als efectes d'accés al lloc convocat i no per a futures convocatòries.

### 3.4. La borsa de treball

Els sindicats denunciem que el problema de fons és que no hi ha una borsa de treball per a personal funcionari interí, al contrari del que passa amb el personal laboral, per al qual sí que es disposa d'una borsa que, d'ordinari s'obre es fa una convocatòria) abans de l'inici del curs escolar (o quan es necessiten determinades categories professionals).

Funció Pública, d'acord amb Ensenyament, s'ha compromès a lliurar-nos, abans de la propera Mesa Sectorial, un document amb una proposta dels criteris generals a seguir i a la constitució d'un grup de treball per a consensuar aquests criteris i per a crear una borsa de treball de funcionaris interins per a l'àmbit de PAS. En aquest grup de treball, per la part social, hi haurà dos representants de cada sindicat dels presents a la Mesa Sectorial.

## 4. Efectes del tancament de la Model sobre el personal de presons

El dia 10.01.17 la Generalitat i l'Ajuntament, varen signar un conveni pel tancament definitiu de la presó Model.<sup>1</sup> En aquest conveni les parts acorden mantenir l'ús privatiu de la presó Model a favor de la Generalitat fins que s'hagin construït els equipaments previstos a la Zona Franca (un centre penitenciari de règim obert i un altre d'ordinari) o "fins que les condicions del sistema penitenciari ho facin possible", la qual cosa ve a significar que el tancament es pot arribar a fer quan encara no estiguin construïts els esmentats centres penitenciaris.



El conseller de justícia, a més de deixar les portes obertes a un possible trasllat abans que els centres de la Zona Franca estiguin oberts (de fet ha declarat que la construcció d'aquests centres "no és una necessitat urgent"), no va deixar clar si, amb el trasllat, es mantindrien els llocs de treball del personal interí.

L'Administració, a través del secretari general del Departament de Justícia, en un desmentit (amb to, certament intimidatori), ha dit que les paraules del conseller han estat mal interpretades (tot i que, clarament havia parlat de tancament en breu de la model) i s'ha compromès a dir, al llarg de la primera meitat del mes de febrer, quina seria la decisió sobre el tancament, ha confirmat que el personal interí no es veurà afectat per cap de les decisions que es pugin adoptar i que no es repartiran els treballadors de la Model per altres centres penitenciaris.

Tots els sindicats hem rebutjat que es faci el tancament si abans no s'han obert els corresponents centres previstos a la Zona Franca.

<sup>1</sup> Conveni de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona per a la reordenació dels equipaments penitenciaris a la ciutat de Barcelona.

## 5. Selecció de personal per a l'Agència Tributaria

El propassat 13 de gener es va publicar l'RLT de l'ATC on s'hi contenen les places necessàries per a absorbir les tasques que fins ara havien vingut desenvolupant els registres de la propietat.

Aquesta nova RLT, on cap de les modificacions que hi ha hagut des de l'anterior RLT ha estat negociada (motiu pel qual CATAAC està redactant ja els corresponents recursos) inclou 279 places de nova creació destinades a la finalitat esmentada al paràgraf anterior. Aquestes places han estat prèviament suprimides de la RLT d'altres Departament (supressió tampoc negociada i que ja ha estat recorreguda per CATAAC).



De les convocatòries fetes fins ara (personal de gravació i arquitectes tècnics) tampoc s'han informat (llevat d'un miserable i inconcret document generalista que se'ns va lliurar en relació a la convocatòria de places de gravació) ni negociat els criteris generals de selecció per al personal interí que inicialment les ha d'ocupar.

La manca de transparència amb que s'està duent a terme aquest procés així com la vulneració dels procediments de provisió establerts tindrà l'oportuna resposta per part nostra. Per tal de tancar la seva actuació opaca, l'Administració ha dit que durà el tema de provisió de places a l'ATC al grup de treball de selecció i provisió. Sorpren aquesta determinació quan durant anys, l'ATC no ha dut ni una sola modificació de lloc de treball al grup de treball de relacions de llocs de treball on es "negocien" les modificacions dels llocs de treball i que, més aviat d'hora que tard, tindrà com a efecte l'anul·lació pels tribunals de la relació de llocs de l'Agència Tributaria de Catalunya.