

OBJECTIUS NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA – ÀREA PÚBLICA

L'Àrea Pública de la CONC coordina la negociació col·lectiva del les condicions de treball comuns als empleats i empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Parlem, per tant, de tot el personal funcionari, estatutari i dels treballadors i treballadores amb contracte laboral amb l'Administració de la Generalitat als que els és d'aplicació el VI Conveni Col·lectiu Únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya. En xifres, la negociació col·lectiva coordinada des de l'Àrea Pública afecta un col·lectiu d'unes 150.000 persones treballadores.

Resten exclosos els organismes als quals els és d'aplicació el dret mercantil, c les empreses públiques, consorcis en els que la Generalitat participi, i altres entitats públiques sotmeses al dret privat.

Al personal laboral, unes 10.000 persones, li és d'aplicació com hem dit, el [VI Conveni Únic](#). Al personal funcionari i estatutari, unes 140.000 persones, diversa normativa administrativa tant de caràcter general (com l'[EBEP](#)), com de caràcter específic, i [el III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#).

El VI Conveni i el III Acord General, per al període 2004_2008, és van signar l'any 2005, juntament amb diversos acords d'àmbit general com els pactes de drets sindicals i [el pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals](#). És hora, doncs, de valorar seriosament la seva denúncia i l'inici d'una nova negociació.

La situació econòmica i política d'aquests últims anys, i especialment les polítiques de retallades i de desmantellament dels Serveis Públics, han anat acompanyades de la suspensió de tots els articles recollits als convenis, acords o pactes que contravinguessin les mesures que, en forma de decret, prenia el Govern de torn. En aquests casos, el Govern ha instat la negociació (més ben dit, el simulacre de negociació) amb el text del Diari Oficial ja redactat per a la seva aprovació pel Consell Executiu.

Així els pressupostos del 2012-2013 aprovats per CiU, amb el suport del PP, van suposar una destrallada brutal al Servei Públic i al treballadors que el fan possible. Entre altres la reducció del 15% de la jornada i salari del personal interí, eliminació d'una paga tant als empleats públics com als centres concertats, supressió de la complementació de les IT, dels ajuts socials, de la aportació al pla de pensions....

Posteriorment, els anys 2013 i 2014 va ser eliminada una paga extra als treballadors i treballadores de la Generalitat. Som l'única administració pública que encara se'ns deuen aquestes pagues.

Aquestes retallades han estat qualificades pel escriptor i periodista "[Guillem-Martinez](#)" com les més grans d'Europa, i superiors, en el seu moment, a les de Grècia. Els treballadors i treballadores de la Generalitat han estat la seva presa. Recuperar tot el

que ens van arrabassar ha estat, i continua estant, ja que ens mantenim lluny, el nostre primer objectiu.

Tant el Conveni com l'Acord de la Mesa General, s'han prorrogat molt mutilats, any rere any, per manca de denuncia alguna. Durant aquests darrers anys, les propostes de denuncia i posterior negociació han estat molt minoritàries i s'ha anat posposant la decisió.

Malgrat això, ara sembla possible bastir un compromís per a elaborar una plataforma per a la negociació d'un proper Conveni Col·lectiu; tenim una proposta de nou Pacte de Prevenció de Riscos i hem de valorar la necessitat de reflexionar sobre la renegociació de la resta de pactes. Tot plegat ja s'ha plantejat des de l'Àrea Pública a les 3 federacions implicades per tal que facin la seva valoració abans del debat conjunt.

Defensant l'ocupació defensem el Servei Públic.

El passat 16 de juny vam signar a la Mesa General de Negociació l'acord per la consolidació de l'ocupació i la reducció de la temporalitat, amb l'ambició objectiu de reduir la temporalitat del 25/30% actual de mitjana, al 8% en el termini de 3 anys. És un acord ambició i que respon a la necessitat inajornable d'estabilitzar les plantilles de la Generalitat, element fonamental pel manteniment d'uns serveis públics de qualitat.

La principal dificultat, especialment per als representants dels treballadors, d'aquest procés rau en la dificultat de conciliar els drets dels treballadors i les treballadores interins que porten molts anys sense la possibilitat de consolidar el seu lloc de treball per manca d'oferta pública d'ocupació, amb el principi constitucional de la igualtat de qualsevol persona a accedir a aquest lloc de treball públic. El fet de que hi hagi centres, unitats, fins i tot Departaments com l'antic Benestar Social on més del 50% de la plantilla sigui temporal (dades de final del 2015), afegeix un plus d'incertesa en una convocatòria tant important.

Cal, per tant, elaborar una proposta clara que pugui ajudar a la consolidació de l'ocupació i a la vegada que no pugui ser tatxada com a una barrera per al lliure accés de les ciutadanes i ciutadans que volen accedir a aquests llocs de treball, i cal defensar-la a les meses de negociació. La concreció d'aquest acord s'ha de fer als diferents àmbits de negociació (per al personal funcionari, les 3 meses sectorials de sanitat, educació i personal administratiu i tècnic, i per al personal laboral al seu àmbit propi).

El mateix dia 16 de juny vam signar un altre acord que, d'una banda incrementa els supòsits de coprament del 100% del salari en cas d'IT, i d'altra banda compromet l'inici de la recuperació de la paga extra del 2013, suposant un explícit reconeixement del deute de la Generalitat amb els seus treballadors i treballadores.

La valoració que fem d'aquests 2 acords és molt positiva, tot i estar encara lluny dels nostres objectius. Suposa trencar una dinàmica perversa d'anys sense possibilitat de negociar ni acordar res.

Defensar el Servei Públic és defensar ocupació de qualitat.

Denúncia de l'externalització, les empreses multiserveis i els falsos autònoms (espectacularment incrementats per la prohibició de cobrir les vacants).

Ens cal començar una reflexió sobre el concepte tant arrelat darrerament de “la societat civil i la col·laboració pública - privada”, tantes vegades una mera justificació ben sonant d'externalitzacions i privatitzacions, per tant de destrucció del que és i ha de ser públic.

Aprofitar el debat de la remunicipalització de determinats serveis públics per fer evident la situació a l'Administració de la Generalitat.

Prevenició de riscos

Des de la nostra organització sindical creiem necessari un canvi de rumb de 180 graus en la prevenició de riscos laborals a la Generalitat de Catalunya, i per això és necessari replantejar tant els conceptes tècnics fets fins ara així com els conceptes legals que tenim vigents actualment i que han estat insuficients ([decret 312/98](#)) i també revisar el [Pacte Sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#).

Proposem un nou decret de serveis de prevenició a la Generalitat de Catalunya que substitueixi l'actual i que reculli els canvis normatius d'aquests darrers anys i que pugui esmenar les moltes mancances actuals, tant organitzatives, com de coordinació, com de distribució coherent i suficient del personal tècnic tan a nivell departamental com a nivell territorial..

Elements que proposem que hauria de tenir aquest nou decret de serveis de prevenició a la Generalitat de Catalunya:

D'una banda, l'actualització del redactat als canvis normatius que s'han portat a terme tant a la Llei de prevenició de riscos laborals com al decret 39/97, de serveis de prevenició.

Proposem la creació d'un servei de prevenició únic, propi i mancomanat amb totes les especialistes i amb una única dependència orgànica de la Direcció General de Funció Pública. L'actual model de serveis de prevenició departamentals amb externalització d'especialitats ha resultat un fracàs i ens ha sortit caríssim, tal com ha quedat demostrat en l'informe-balanç sobre 20 anys de prevenició de riscos a la Generalitat de Catalunya elaborat pels responsables de salut laboral de l'àrea pública de CCOO.

Una política salarial a la ofensiva

L'increment el fixa el Govern (ells diuen que és el Parlament per justificar l'impossibilitat de anar contra “la veu del Poble”)

Per al personal funcionari els pressupostos de l'estat fixen el sou base i el complement del "nivell professional", i deixen marge a les diferents administracions pel complement específic (de lloc de treball). El marge, però, no permet increments majors als del sou base.

Per al personal laboral els pressupostos de l'estat fixen la possibilitat d'increment de la massa, que ha de ser igual al increment dels funcionaris.

L'increment fixat per al 2017 és de l'1%. Sense comentaris.

Els Convenis, o els Acords de funcionaris no poden establir cap compromís de futur si no es el de que respectaran el que digui el Govern de torn, disfressat de Parlament. Les clàusules de revisió salarial són inexistents en general, per ineficaces. En última instància, el concepte "interès general" sempre preval sobre els compromisos adquirits amb els empleats i les empleades públiques. Curiosament, mai s'aplica el mateix concepte d'interès general en casos com el Projecte Castor o el rescat de la banca, que ens suposen factures milionàries i atempten realment contra l'interès general.

Ens cal, també, no oblidar que passar a l'ofensiva no ha de ser només "recuperar el perdut", no ha de ser només "no perdre més poder adquisitiu". Ja ens toca millorar el poder adquisitiu.

Recuperar el que es nostre

La recuperació del que ens ha arrabassat ha de passar, en primera instància, per la recuperació del dret a la negociació col·lectiva, que el Govern de Catalunya ha menyspreat els últims anys.

Només el necessari clima de respecte pot fer possible l'establiment d'un Acord que contempli la recuperació del que és nostre i posi les bases d'una autèntica política de Servei Públic.

Altres consideracions

La classificació i la promoció professional són autèntics forats negres en molts àmbits de la Generalitat i, per tant, objectius de futur. En alguns àmbits funcionaris hi ha persones fent la mateixa feina pertanyent a diferents grups professionals. En relació a la possibilitat de promoció professional, és realment inexistent en la majoria de casos

Ens caldrà pensar en recuperar velles reivindicacions que han quedat aparcades en temps de crisi, com ara les 35 hores.

Un altre tema pendent i que reprendrem de manera immediata és la negociació d'un nou pacte de drets sindicals.