

**Eleccions sindicals**

**2006/2007**

**tots i totes  
decidim**

**Propostes i  
reivindicacions**



**Intersindical Alternativa  
de Catalunya**

0. Editorial .....	3
1. Passem comptes .....	4
1.1. Llums .....	4
1.2. Ombres .....	4
1.3. Balanç .....	5
2. Albirant el futur .....	6
3. Fora la precarietat .....	8
3.1. Sou mínim garatit .....	8
3.2. Eliminació de la precarietat laboral .....	8
3.3. No a l'exploració laboral .....	9
4. Condicions laborals i econòmiques .....	10
4.1. Condicions retributives generals .....	10
4.2. Altres conceptes retributius .....	11
4.3. Jornada .....	11
4.4. Flexibilitat .....	12
5. Condicions socials .....	13
5.1. Jubilació .....	13
5.2. Pla de pensions .....	13
6. Condicions professionals .....	14
6.1. Carrera professional .....	14
6.2. Formació .....	17
6.3. Accés a llocs singulars i càrrecs .....	17
6.4. Cossos específics .....	18
6.5. Les relacions de llocs de treball .....	19
6.6. La segona activitat .....	21
6.7. Salut laboral .....	21
7. Exercir els drets i complir els deures .....	22
7.1. Complir els acords .....	22
7.2. Drets sense represàlies .....	23
7.3. Una Administració de dret públic .....	24
7.4. Drets sense hipoteques .....	24
7.5. Drets que cal assegurar .....	25
8. Un sindicalisme coherent i compromès .....	26
Resum de les propostes .....	28

Quatre anys després ens trobem davant una nova convocatòria d'eleccions sindicals a l'Administració de la Generalitat.

Una convocatòria que arriba en un moment complex, de canvis socials, de debat sobre el paper de les administracions a la societat i, per tant, del model de Funció pública que li correspondrà.

Nosaltres proposem una Funció pública allunyada dels perills privatitzadors i externalitzadors i que impliqui una millora en la prestació dels serveis públics. Una Funció pública que signifiqui una millora de les condicions laborals i professionals de totes aquelles persones que depenen de l'Administració catalana.

Volem debatre sobre el conjunt de reivindicacions i propostes concretes que el treball del dia a dia fa necessàries i que nosaltres considerem que cal satisfer. Fem un repàs exhaustiu del que és necessari en aquests moments.

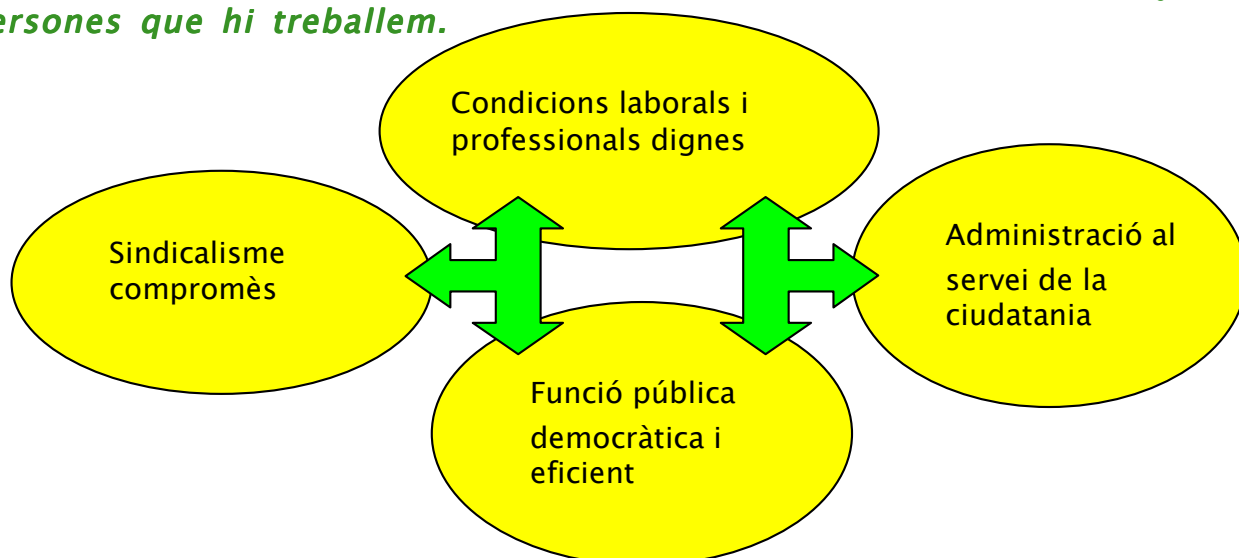
I, per descomptat, el programa és una aposta per consolidar un model sindical alternatiu capaç de fer sentir la veu dels treballadors i treballadores de l'Administració de la Generalitat, des dels principis de participació, d'independència i de compromís..

La CATAC-IAC considera que el conjunt de propostes i reivindicacions que recollim en aquest programa només seran una realitat si són assumides com a pròpies per una majoria àmplia de treballadors i treballadores.

Ens cal el vostre suport mitjançant el vot i, ens cal, el vostre suport quotidià i participatiu des del centres de treball per tal de generar una voluntat ferma, col·lectiva i unitària dels treballadors i treballadores de l'Administració. Hem de crear una xarxa en què el coneixement d'allò que ens afecta ens permeti tenir una posició crítica davant els intents d'instrumentalització del col·lectiu.

Aquest és el compromís que les persones que donem vida a la CATAC i a la Intersindical Alternativa de Catalunya volem manifestar amb el nostre programa electoral:

***Per una administració pública catalana veritablement al servei del ciutadà i per la millora de les condicions de treball i professionals del conjunt de persones que hi treballem.***



## Llums...

Els motius principals pels quals la CATAC-IAC no va signar els anteriors Acords generals amb l'Administració eren:

- ⇒ Que no incloïen la clàusula de revisió salarial (i ni bon tros amb relació a l'IPC català).
- ⇒ Les insuficiències en les propostes en matèria d'horaris i de conciliació.
- ⇒ Els punts dels Acords relatius a estabilitat, carrera, promoció i altres eren, simplement, un llistat de bones intencions. S'incomplien sistemàticament, i era impossible, per la preeminència jurídica de l'Administració, obligar-los a complir el que havien signat.

Vam signar l'acord de l'any 2003 per considerar un avanç el trencament de la jornada partida, i també hem signat l'any 2005 el III Acord pel personal funcionari i el VI Conveni Únic del personal laboral perquè vam considerar positiu:

- ⇒ L'establiment d'un model retributiu que incrementa la massa salarial, com a mínim, amb l'IPC català.
- ⇒ La millora de l'horari, que significà l'opció de treballar una sola tarda a la setmana.
- ⇒ L'establiment de mecanismes d'estudi i de propostes que garanteixen una veritable carrera administrativa.
- ⇒ La transparència en la provisió de càrrecs (tant provisionals com definitius).
- ⇒ La possible extensió i millora de la promoció professional existent (fins ara, només del D al C).
- ⇒ Una previsió correcta per tal d'acabar amb la precarietat.
- ⇒ La nova regulació de la formació, l'estudi i anàlisi de les situacions contractuals, l'increment de les despeses de quilometratge, etc.
- ⇒ L'obertura de negociacions per millorar les condicions laborals i econòmiques de diferents sectors (bombers, forestals, penitenciaris...).

## ...ombres...

La consecució d'un model retributiu que impedeix la pèrdua del poder adquisitiu i l'horari d'una tarda a la setmana són les úniques llums del procés de relació i negociació amb el govern. Desgraciadament moltes propostes han quedat en paper mullat.

Les ombres han estat grans i espesses:

- ⇒ Tot i la consecució d'un sistema retributiu que impedeix la pèrdua de poder adquisitiu, se'ns ha fet desaparèixer davant els nassos els increments del complement de destí de les pagues extres, incloent-les a l'increment del diferencial de l'IPC.
- ⇒ L'escassa voluntat de compliment dels punts dels Acord necessaris de desenvolupament, així com una interpretació restrictiva quan no estaven prou explicitats.
- ⇒ La confirmació de tants models de gestió de les qüestions de personal com departaments hi ha, sense capacitat de Funció pública d'imposar criteris homogenis.
- ⇒ La implantació de l'horari ha generat una casuística conflictiva en determinats serveis i llocs que no ha estat resolta satisfactòriament.
- ⇒ No s'ha complert actuacions bàsiques de transparència en la convocatòria de càrrecs com és la de publicitat de totes les vacants a EPOCA.

- ⇒ No s'ha complert les expectatives, ni els terminis, ni les previsions per acabar amb la precarietat.
- ⇒ Les modificacions de nivells i les reclassificacions de llocs han continuat fent-se de forma opaca.
- ⇒ No s'ha arribat a res pel que fa a desenvolupament de la carrera administrativa i professional.
- ⇒ No s'ha avançat més en la promoció que el que ja és en marxa (transformació de llocs d'auxiliar en administratius).
- ⇒ S'ha incrementat el paper de les empreses externes, no per tasques puntuals, sinó per tasques quotidianes.

*Si la signatura ens obliga, entenem que l'Administració, que és l'altra part signant, també té les mateixes obligacions*

## ... i balanç

Durant els darrers anys s'han confirmat:

- ⇒ La vella tesi que les actuacions en matèria de personal no varien significativament si el Govern és d'un color o d'altre.
- ⇒ La utilització, feta des de sempre, conforme el funcionari com a culpable de tots els mals. Hem suportat, una i altra vegada, una actuació barroera i demagògica repetint estereotips i falsedats sobre els treballadors i treballadores de l'Administració per tal de guanyar quatre vots entre algun sector desinformat de la societat.
- ⇒ La coneguda cançó de la Funció pública com l'únic àmbit d'actuació on els poders públics, amb cinisme i doble llenguatge, converteixen els pactes i acords en paper mullat, enganyant als signants i menystenint el personal.
- ⇒ La repetida melodia que la Funció pública és l'únic àmbit d'actuació on els poders públics són sensibles a problemes personals. Així es milloren complements específics, s'incrementen nivells i s'accepten propostes departamentals de multiplicació de subdireccions o es permet la mobilitat en un sol sentit. Això si, sempre amb nom i cognoms prèviament escrits.
- ⇒ El convenciment històric que cal pertànyer a algun col·lectiu amb visibilitat social o mediàtica (*per se* o per les seves actuacions reivindicatives) per tal que la Funció pública negociï amb seriositat. Això significa que el "nucli dur" del sector administratiu i tècnic tingui dificultats greus per aconseguir les seves reivindicacions.

### La CATAC-IAC

- ⇒ **Considera positiu la signatura de l'Acord i del Conveni.**
- ⇒ **Denúncia l'incompliment del desenvolupament d'aquests Acords per part dels (mal)directius de l'Administració.**
- ⇒ **Constata l'escassa predisposició d'atendre amb rigor, objectivitat i bona fe negociadora les qüestions que afecten al personal al servei de la Generalitat.**
- ⇒ **Tindrà en compte aquesta manca de rigor i absència de garanties a l'hora de plantejar les nostres propostes reivindicatives i, sobretot, per explicar quins han de ser els mètodes de lluita.**

L'assumpte que, possiblement, serà l'eix sobre el que caldrà parlar, treballar, negociar i lluitar els propers mesos i anys és l'anunciada reforma de la Funció pública. Ja s'ha signat a Madrid el projecte de Llei de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic entre el govern central, CC.OO, UGT i CSIF i està presentat a les Corts.

A Catalunya anem pel mateix camí tal com s'explicita en el Llibre Blanc de la Funció pública.

Les línies mestres dels dos projectes incrementen la discrecionalitat en l'àmbit de la gestió de personal, introdueixen la figura del directiu públic, sense subjecció a la norma general. Implementen el sou variable – reconversió i ampliació de la bufanda en avaluació– fins a extrems desconeguts fins ara i desenvolupen mesures que sota el parany de la racionalització persegueixen eliminar –del tot– la independència del treballador/a de l'Administració en la seva tasca i, per tant, la garantia d'una actuació neutral per a la ciutadania.

La reforma no només no trenca amb el model d'una Administració endogàmica i amb una estructura piramidal invertida, sinó que suposa sobreposar noves estructures a les que actualment arrosseguen, com les encarregades de:

- Òrgan de resolució extrajudicial de conflictes.
- Òrgan per recollir i difondre (centralitzar) la informació sobre l'ocupació pública.
- Òrgan de selecció de personal.
- Òrgan de selecció de càrrecs directius.
- Òrgan pel suport tècnic de la Funció pública.
- Òrgan de seguiment dels valors de la "vida" pública.
- Òrgan d'avaluació de les competències professionals dels treballadors/es.

Tot i que aquests processos estan plens "d'estira i arronsa" i que en darrera instància no està garantida la seva aprovació, la CATAC-IAC considera important prendre una posició sobre el futur de la Funció pública.

### *Nova Funció pública?*

*Sí, negociada,  
democràtica i  
professional.*

A més, la CATAC-IAC considera que cal posar sobre la taula el debat sobre el nou model de Funció pública, enfront els intents de restringir el debat a experts i coneguts.

Tothom ha de tenir dret a expressar la seva posició: els sindicats i, sobretot, els propis treballador(e)s i la societat sencera. Dret a haver-ho de fer però no al final, quant ja no queda més opció que "sí" o "sí, però", sinó des d'ara, durant el procés d'elaboració.

Considerem que l'assumpció de les línies mestres de la reforma per part dels treballadors i treballadores de la Generalitat és condició *sine qua non* perquè tingui èxit.

I fer força i unió per orientar-lo vers una Administració al servei de la ciutadania, amb una Funció pública eficaç i professional.

*Els treballadors i treballadores de l'Administració de la Generalitat tenim dret a conèixer, a debatre i a opinar sobre la reforma de la Funció pública. També tenim dret a conèixer les propostes de tots els sindicats*

Les nostres propostes en relació al futur Estatut Bàsic s'agrupen en tres grans capítols:

### A. Estatut de la Funció pública català

- ⇒ Àmbit català de la Funció pública, d'acord amb els articles 136 i 150 de l'Estatut. Per tant, negociació integral a Catalunya i enterrament de les excuses a la salut de *Madrid*.
- ⇒ Negociació amb els representants dels treballadors i treballadores mantenint un debat ampli entre totes les persones afectades.

### B. Serveis públics de qualitat

- ⇒ L'Administració integra tots els serveis públics prestats per tots els organismes, ens, agències i empreses públiques que gestionen recursos públics. Ha de garantir l'eficàcia i la neutralitat de la seva gestió mitjançant personal propi, independent i preparat en l'aplicació de les lleis i reglaments.
- ⇒ L'avaluació mitjançant control democràtic de la gestió feta directament pels ciutadans.
- ⇒ No a l'externalització ni a la privatització encoberta de serveis mitjançant encàrrecs de gestió, d'estudis, parcel·lització, creació d'ens sotmesos al dret privat, etc.
- ⇒ Mobilitat interadministrativa per adequar els serveis a les necessitats de la societat, prèvia homologació de cossos i escales de les diferents Administracions.

### C. Drets com a treballadors i treballadores de l'Administració

- ⇒ Superació de la divisió entre personal funcionari i laboral.
- ⇒ Accés a la Funció pública d'acord amb els principis de mèrit, igualtat i capacitat i supressió del de tenir coneixements estèrils.
- ⇒ Eliminació de la precarietat mitjançant torn d'expectativa del 25% de les places convocades.
- ⇒ Convocatòries específiques per consolidar places davant l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic.
- ⇒ Reordenació de l'estructura de grups i nivells. Només 3 efectius i reals: Tècnic (actuals A i B), Gestió (actuals C i D) i Suport (actual E) i no els 3 virtuals que diu el projecte i que tornen a ser 5 en la pràctica.
- ⇒ Reordenació dels cossos específics. Mobilitat entre els diferents cossos de l'Administració amb la titulació adequada.
- ⇒ Sous dignes. Sou brut mínim garantit equivalent a quatre vegades l'IPREM (indicador públic de rendes d'efectes múltiples). Triennis iguals per a tothom.
- ⇒ Jornada de 35 h.
- ⇒ Jubilació voluntària per a tothom als 60 anys amb el 100% del sou.
- ⇒ Drets socials avançats, de referència per a la resta de sectors. Dret a l'any sabàtic.
- ⇒ Carrera, promoció i formació professional efectiva i motivadora.
- ⇒ Promoció al grup superior per mèrits per a les persones que tinguin titulació i amb prova per a les persones que no la tinguin.
- ⇒ Enfortiment de la representació i de l'activitat sindical: comitès o juntes de personal per centres de treball. Exercici ple del dret a la negociació i a la informació. Garantia de compliment d'acords i pactes, presència sindical en tots els processos de provisió de llocs, d'anàlisi de funcions, d'avaluació i de mobilitat interadministrativa.

## 3.1. Sou mínim garantit

La precarietat s'associa generalment a inseguretat vers alguna situació que patim però de la que no són directament responsables. En el nostre sector hi ha dos precarietats cridaneres: la precarietat d'alguns sous i la precarietat en l'estabilitat en la feina.

Dels 55 nivells retributius que hi ha en el sector administratiu i tècnic, 18 tenen un sou brut per sota dels 1.400 euros mensuals. Això vol dir que hi ha molts companys i companyes que són *mileuristes*. Guanyen menys de 1.000 euros nets mensuals.

Que el sou net de qualsevol persona estigui per sota dels 1.000 euros mensuals és una ignomínia. Quan això passa a la Generalitat és una ignomínia i fa vergonya.

Per tant,

⇒ *Sou mínim garantit de 21.000 euros bruts anyals.*

## 3.2. Eliminació de la precarietat laboral

Un tema que s'ha de solucionar "d'una vegada per totes" i mai es soluciona. Tot i les oposicions convocades en els darrers anys, s'engrandeix el nombre d'interins, de treballadors en precari, en clar incompliment de l'Acord signat. A sobre, l'Administració té l'habilitat que sigui una qüestió polèmica entre els mateixos treballadors ("Per què no em fan interí a mi?") i entre els sindicats.

No hi ha receptes màgiques. La CATAC-IAC defensa —simultàniament— l'ingrés a l'Administració respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com a garantia d'independència i de dret de ciutadania general, i l'estabilitat dels treballadors en precari. Aquesta precarietat rebaixa el nivell d'independència dels treballador(e)s, i a més, perquè estem en contra de la precarietat laboral en tot tipus d'àmbit de treball.





Per tot això, des de la CATAc-IAC compatibilitzem aquests dos principis mitjançant accions concretes als departaments i propostes generals en Funció pública, així com aprofitar la negociació del proper Estatut Bàsic per solucionar aquesta qüestió, i que reiterem com a part del programa electoral:

- ⇒ *Recol·locació del personal interí desplaçat.*
- ⇒ *En totes les convocatòries s'han de convocar totes les vacants, amb un 25% de places addicional, per a vacants sobrevingudes durant el procés o amb expectativa.*
- ⇒ *Proves adequades a la feina que es desenvolupa en l'Administració, tot respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i eliminació del de tenir coneixements estèrils.*
- ⇒ *Convocatòries específiques per eliminar la precarietat abans de l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic.*

### 3.3. No a l'explotació laboral

A més, hi ha unes persones que pateixen aquesta doble precarietat. Ens referim al nombre, cada vegada més gran, de persones que treballen per a empreses contractades per l'Administració, que fan les mateixes tasques que nosaltres, de manera periòdica i quotidiana (o sigui que no són tasques puntuals). I no només pateixen aquesta precarietat salarial i laboral, pateixen també la carència de drets de tota mena (des de l'horari, la jornada i els permisos fins a la formació)

Cal lluitar per eliminar aquest forat negre, per:

- ⇒ Solidaritat, paraula que nosaltres conjuguem i reivindiquem com motor de la lluita sindical.
  - ⇒ Les tasques administratives, tècniques i professionals de caràcter permanent les ha de fer per personal propi.
  - ⇒ Per eliminar aquest tipus de privatització encoberta de l'Administració.
  - ⇒ Per evitar l'enriquiment fraudulent d'aquestes empreses, a costa de l'explotació dels seus treballadors.
  - ⇒ Per donar compliment a les previsions legals que preveuen la contractació de personal propi amb caràcter temporal.
- ⇒ *Eliminació dels contractes per fer tasques de caràcter quotidià.*
  - ⇒ *Contractació directa d'aquests treballadors i treballadores per part de l'Administració.*

## 4.1. Condicions retributives generals

Els increments de la massa salarial pactats a l'Acord i Conveni especifiquen clarament que qualsevol millora retributiva que l'Estat acordi pel personal de l'Administració general de l'Estat s'aplicarà al personal de la Generalitat.

Històricament se'ns escamoteja la millora retributiva de la inclusió del complement de destí en les pagues extres, ja que l'Administració de la Generalitat i els sindicats CC.OO. i UGT interpreten que aquesta millora queda inclosa dins del diferencial de l'IPC. Aquesta situació pot tornar a repetir-se quan s'inclougui al complement específic.

La CATAC-IAC denuncia la interpretació que es fa de l'Acord i emprendreà totes les accions sindicals i judicials al seu abast perquè es respectin els acords.

D'altra banda, tot i l'acord, continuem amb unes retribucions que no han recuperat el poder adquisitiu perdut en els darrers anys, per la qual cosa cal perseverar en aquesta lluita.

Hem comprovat que sí que hi ha persones que, preocupats per *l'impacte de l'euro* a la seva economia, han aconseguit uns increments en línia amb el que tothom hagués desitjat per fer front a *l'impacte*. Concretament, segons les pròpies fonts de Funció pública, l'increment en les retribucions anuals brutes (sense triennis) per a diferents categories ha estat el següent:

	Retribucions brutes anuals en euros		Diferència 2001-2006	
	2001	2006	En euros	En %
<b>President</b> .....	89.916,52	158.419,48	68.502,97	<b>76,18</b>
<b>Conseller</b> .....	63.575,23	119.412,04	55.836,82	<b>87,82</b>
<b>A21 (A20 en el 2001)</b> .....	22.517,66	28.272,49	5.754,83	<b>25,55</b>
<b>B18 (B16 en el 2001)</b> .....	19.385,57	23.802,92	4.417,35	<b>22,78</b>
<b>C14 (C12 en el 2001)</b> .....	15.335,27	18.934,46	3.599,19	<b>23,47</b>
<b>D12 (D10 en el 2001)</b> .....	13.206,83	16.371,01	3.164,18	<b>23,95</b>
<b>E10</b> .....	12.568,75	14.971,03	2.402,28	<b>19,11</b>

Així les propostes en matèria de retribucions que presentem són:

- ⇒ *Increment salarial lineal que ens acosti a la realitat social de Catalunya.*
- ⇒ *Augments salarials superiors en 2 punts a l'IPC de Catalunya per tal de recuperar el poder adquisitiu perdut els últims anys*
- ⇒ *Clàusula de revisió salarial en funció de l'IPC català d'aplicació automàtica.*
- ⇒ *Pagues extraordinàries al 100% del salari mensual i que impliquin un increment salarial real.*

## 4.2. Altres conceptes retributius

Cal no oblidar la revisió de les indemnitzacions per raons de servei.

Aquí hi ha hagut un incompliment clar del III Acord que assegurava un increment del quilometratge des de l'1 de gener de 2006 que, encara no s'ha fet efectiu.

Reclamem el compliment del III Acord en aquesta matèria, així com la unificació de la quantitat que es satisfà per fer cursos (Per què es cobren honoraris diferents a l'EAPC que als Departaments?), la consideració de la utilització del vehicle propi a efectes d'assegurança, etc.

Tampoc no podem oblidar, les reivindicacions històriques sobre determinades qüestions retributives:

- ⇒ *Supressió del complement de productivitat, i la incorporació d'aquesta quantitat (igual per a totes les persones) al complement específic.*
- ⇒ *Supressió del complement d'exclusivitat que ha servit per demostrar, sensu contrari, l'escassetat de les retribucions per al personal, això sí, millorant-les significativament en alguns llocs de treball.*

Una altra qüestió sobre la que hem perdut el control és el valor dels vals de menjador. Amb la instauració de la possibilitat de fer una jornada en la que es ve una sola tarda a la setmana, escollida per una part important del personal, desconeixem l'estalvi que ha suposat per a l'Administració. Cal, doncs,

- ⇒ *Revisar el valor del val de menjador, un cop coneguem les dades.*

Lligat a la qüestió del quilometratge, hi ha una qüestió concreta com és la de posar el vehicle propi per complir amb les tasques del lloc de treball, de forma obligatòria per alguns col·lectius, sense compensació de cap tipus.

- ⇒ *Adequar aquestes situacions a la norma general que és el dret a l'opció d'utilitzar el vehicle oficial o el vehicle propi.*

## 4.3. Jornada

Prou excuses. La Generalitat ha de ser capdavantera en aplicació de mesures a favor dels treballador(e)s: 35 h de treball setmanal.

La responsabilitat i la professionalitat del personal garanteix una atenció horària àmplia totalment compatible amb l'assoliment d'aquesta reivindicació històrica com és la

- ⇒ *Jornada de 35 h de treball setmanal amb còmput anyal.*



### 5.1. Jubilació

Som els darrers de la fila en una matèria d'un contingut social solidari innegable. Cal que tots els treballador(e)s ens puguem jubilar als 60 anys amb el 100% del sou i amb 35 anys cotitzats. Aquesta mesura, a més de satisfer un clam col·lectiu, donaria possibilitats de treball a més persones i rejuveniria les plantilles.

Sense renunciar a l'anterior reivindicació, cal emprendre una lluita per eliminar una discriminació clara que afecta als funcionaris/es respecte de tota la resta de treballadors i treballadores que cotitzen a la Seguretat Social que és la possibilitat d'accedir a la jubilació parcial a partir dels 61 anys.

⇒ *Jubilació voluntària als 60 anys amb el 100% del salari.*

⇒ *Ampliació de la jubilació parcial a totes les persones cotitzants de la Seguretat Social.*

### 5.2. Pla de pensions

Som davant la pitjor herència d'un govern teòricament d'esquerres: Donar cops de peu al sistema públic de pensions. Imagineu-vos que aquests diners es dediquessin a finançar la jubilació als 60. Serien profitosos per alguna cosa i no com ara, que només serveixen per engreixar el compte de resultats dels gestors del Pla de pensions.

Fixeu-vos com la Constitució diu que els sistemes complementaris de pensions seran lliures i aquí ens l'imposen.

Fixeu-vos com s'han deixat la veu dient que les decisions importants han de ser preses per tothom i com, a la pràctica, es neguen a celebrar un referèndum sobre aquesta qüestió.

⇒ *Referèndum per a decidir la continuïtat o no del Pla de pensions.*



## 6.1. Carrera professional

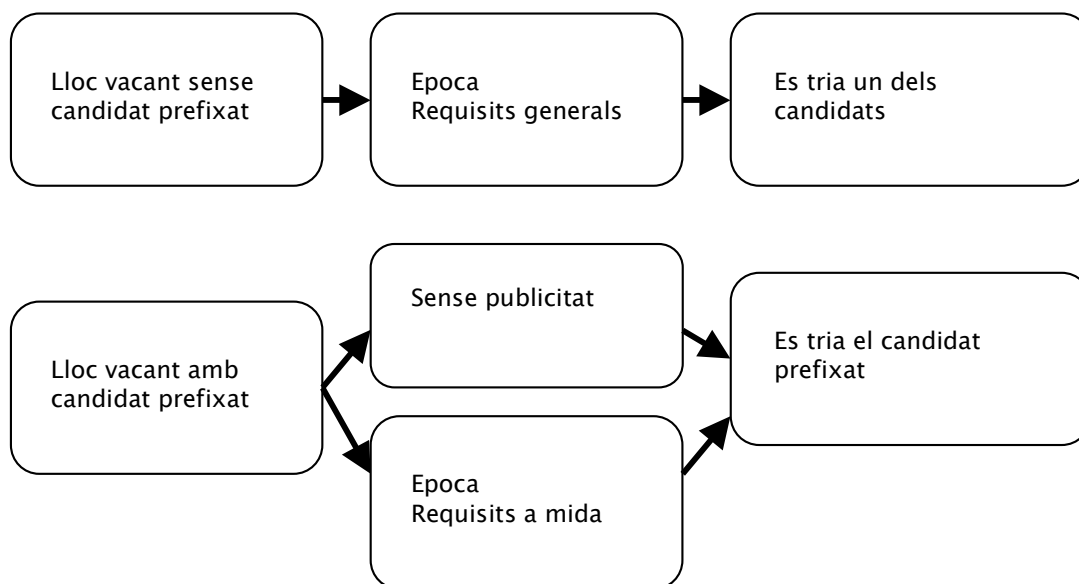
Al llarg d'aquests darrers temps, alguns col·lectius, caracteritzats per la seva visibilitat social han aconseguit determinades millores de caràcter salarial i professional: bombers, agents rurals, personal penitenciari, personal estatutari de la sanitat, docents...

No ha estat el cas del “nucli dur” del sector de personal administratiu i tècnic. Som a la cua, pel que fa a reconeixement de tota mena, una contradicció clara amb en el que es diu en tots els Acords generals i parcials: En tots es parla del nostre sector i després ...

De nou, valorem molt negativament, la manca de voluntat negociadora de l'Administració pel que fa a promoció, carrera professional, reclassificació de llocs de treball. Estem fart(e)s i cansat(de)s d'anar a reunions on es perd el temps.

Actualment la carrera professional al sector administratiu i tècnic té quatre vies:

- a) L'adjudicació d'una plaça per concurs de mèrits específics per a un lloc de comandament o singular de forma definitiva. En el concurs no hi ha participació sindical i en un percentatge escandalós s'adjudica a qui l'ocupa provisionalment.
- b) L'adjudicació d'una plaça de comandament o singular de forma provisional, cosa que es fa, reiteradament, incomplint el III Acord i el propi pacte del Tinell d'acord amb el circuit següent:



- c) L'adjudicació d'una plaça per concurs de mèrits generals (concurs de trasllats) i aconseguir, com a molt, una pujada de dos nivells i, com a màxim, un increment d'uns 1.000 euros anyals.
- d) L'adjudicació d'una plaça pel torn especial de promoció interna sense canvi de lloc, del D al C (amb un nombre reduït de places).

Pel contrari al sector docent i estatutari de sanitat disposen de carrera professional sense necessitat de canvi de lloc de treball.

La nostra proposta concreta és la instauració d'una carrera professional que inclogui a tot el personal. Des del seu propi lloc de treball, exactament igual que pel personal de la resta de sectors, basada en la formació permanent des del lloc de treball i en la millora continua del servei. I reconèixer-la econòmicament.

S'ha acabat això de marejar-nos i distreure'ns. Nosaltres, com a IAC, som signants i responsables sindicals del sistema de carrera professionals dels mestres. Som signants i responsables dels Acords de millora dels col·lectius de bombers, del personal penitenciari i del personal estatutari de les institucions sanitàries, on som els responsables de l'extensió a totes les categories de les millores previstes, inicialment, només pel personal mèdic i infermeria.

Per tant, tenim experiència, coneixem tots els models i sistemes, i considerem que és factible aplicar al sector del personal administratiu i tècnic el sistema de carrera professional del personal docent. No cal continuar perdent el temps al voltant d'un model. No cal inventar res. Simplement, cal adaptar-ne un de conegut.

La nostra proposta concreta és una adaptació del sistema de carrera professional que tenen els treballador(e)s de l'àmbit docent de la Generalitat. Si ha estat possible per 60.000 persones, no hi ha d'haver pegues per poder-ho fer amb 20.000 més.

#### Les característiques de la carrera administrativa serien:

- ⇒ **General:** per a tot el personal del sector administratiu i tècnic.
- ⇒ **Equitatiu:** l'esforç per a totes les persones és el mateix. Totes les persones de totes les categories, grups, escales i nivells tenim dret a percebre la mateixa quantitat per estadi.
- ⇒ **Objectiu:** l'assoliment de la carrera no depèn de cap decisió discrecional.
- ⇒ **Legal:** ja s'aplica a altres sectors. No hi pot haver excuses de mal pagador.
- ⇒ **Conegut i provat:** no és necessari fer nous experiments.
- ⇒ **Just:** ja toca que el sector del personal administratiu i tècnic també tingui una millora pel que fa a les seves condicions professionals.
- ⇒ **Avantatjós pel servei:** millora de la qualitat en el servei, ja que retindria al personal format en el seu lloc i reconduiria els concursos de "trasllats" al seu sentit primigeni, perquè eliminaria l'efecte "fugida" que tenen actualment.

El format de carrera professional seria el següent:

La carrera professional tindria 5 estadis. Cada estadi es podria consolidar, com a mínim, cada 6 anys.

La consolidació de cada estadi implicaria obtenir 9 crèdits, 6 dels quals s'acreditarien per serveis prestats (a raó d'1 crèdit per any treballat) i els altres 3 restants s'obtindrien per la realització de les activitats següents:

- Formació permanent (alumne: 0,5 crèdits/15 h; impartir-la: 0,5 crèdits/10 h).
- Participació en projectes i tasques d'investigació, anàlisi, innovació i/o millora de la qualitat relacionades amb les funcions que es desenvolupen en la unitat directiva (0,10 crèdits/mes).

Com sigui que els esforços són iguals per a tothom, el reconeixement econòmic ha de ser igual per a tots els grups, escales i nivells, és a dir, per a tots els llocs de treball, de la mateixa manera que es fa al sector docent.

Així mateix, la proposta econòmica és, idèntica a la que s'aplica al personal docent:

	1r estadi	2n estadi	3r estadi	4t estadi	5è estadi
Antiguitat (anys)	6	12	18	24	+30
Quantia mensual (€)	101,63	106,87	121,19	131,23	77,36
Acumulat mensual (€)	101,63	208,50	329,69	460,92	538,28

*Carrera professional objectiva, equitativa i justa, per a tothom, des del propi lloc de treball, de la mateixa manera que es fa en els altres dos àmbits de l'Administració de la Generalitat (Sanitat i Eucació)*



## 6.2. Formació

La formació és la parenta pobre de les nostres condicions professionals. Tot i la quantitat de paràgrafs que s'hi dediquen al text del III Acord, la formació continua sent:

- ⇒ Excloent per a la gran part dels treballadors i treballadores.
- ⇒ Elitista per a algunes persones.
- ⇒ Inútil per a la promoció real.

Cal una formació motivadora que serveixi per millorar la prestació del servei, sigui significativa per al currículum pel personal i possibiliti els canvis de tota mena (de cos, per a la segona activitat, per mèrits a càrrecs, etc).

Cal reconduir les tasques de l'EAPC destinades, principalment, a la formació dels alts càrrecs de l'Administració, mitjançant màsters, postgraus, etc. No s'escollien perquè ja estaven formats? I a sobre, després, se'n van.

Proposem:

- ⇒ *Formació horitzontal amb possibilitats múltiples.*
- ⇒ *Control sindical de la formació.*
- ⇒ *Devolució dels costos de la formació pels alts càrrecs que abandonen l'Administració.*

## 6.3. Accés a llocs singulars i càrrecs

En 26 anys de Generalitat restaurada, tots els governs han considerat que la Funció pública és un club privat, on poden fer i desfer sense haver de donar comptes. Aquesta manera d'actuar, que contradiu amb el seu discurs públic de transparència, ha gaudit d'una impunitat total.

Una de les qüestions on més es dóna aquesta manera impúdica d'actuar és l'accés als llocs singulars i càrrecs de comandament: Concursos *ad hoc*, ocupacions provisionals en cascada que fan impossible el concurs mentre es van acumulant mèrits i es van fent cursos per quan toqui, tot envoltat d'un pretès aire neutral des de l'OTPL.

Per tal d'aconseguir una veritable transparència i mirar de fer-ho millor, cal:

- ⇒ *Revisar els barems i les puntuacions.*
- ⇒ *La participació sindical en els concursos de mèrits específics.*

## 6.4. Cossos específics

La problemàtica dels cossos específics es tan variada com cossos específics hi ha. Per presentar una llista ordenada de problemes cal dividir-los en dos grans grups:

- a) Aquells cossos específics que presten serveis, de forma majoritària, en àmbits concrets, com són els cossos de bombers, de penitenciaris o de forestals
- b) Els dels cossos específics que desenvolupen les seves tasques en àmbits generals, molt barrejats amb cossos generals, com són els cossos de psicòlegs o d'assistents socials.

Pel que fa als cossos específics concentrats en àmbits concrets, el III Acord ha fet possible un seguit de negociacions sobre determinades condicions de treball a les que la CATA-CIAC ha participat, ha recolzat i ha signat el resultat quan el col·lectiu, a les assemblees, les ha considerat positives. És el cas dels bombers o del personal penitenciari. Les hem rebutjat com és el cas de les del personal forestal, quan el propi personal afectat les ha considerades insatisfactòries.

Pel que fa als cossos que treballen en àmbits més generals hi ha una problemàtica afegida a la dels cossos generals com és:

- La dificultat en la mobilitat.
- L'existència d'una precarietat superior a la mitjana.
- La manca de reconeixement professional en les relacions de llocs de treball (RLT).
- La dificultat d'accedir a determinats llocs perquè una RLT que no els té en compte.

Defugint una estratègia corporativista i electoralista, la nostra política consisteix en no dividir encara més els treballadors i treballadores cercant solucions inaplicables o generadores de frustració per part d'altres persones o col·lectius. La nostra proposta es fonamenta en:

⇒ *Implantar la carrera professional per a tothom, tal com l'exposem en el punt 6.1. per a tots els treballadors i treballadores dels sector administratiu i tècnic, i, per tant, per a totes les persones que pertanyen a cossos específics.*

⇒ *Revisar les RLT de totes les persones que realitzen tasques idèntiques i que, com que són de diferents cossos, tenen nivells de destí diferents.*

⇒ *Revisar les RLT pel que fa a la possibilitat d'accés a molts llocs de treball singulars i de comandament pel personal dels diferents cossos específics.*

## 6.5. Les relacions de llocs de treball

Un veritable forat negre de l'Administració, plena de divisions artificials i arbitràries, com és:

- La valoració en diferents nivells per a llocs en el que es realitzen les mateixes tasques, depenent de qüestions tan intrascendents com estar adscrit a un departament o altre, treballar en diferents serveis territorials o, simplement, per exemple, la necessitat de que les RLT continguin un nombre determinat i proporcional d'auxiliars i d'administratius que fan el mateix, però amb diferents nivells.
- L'adequació de perfils d'accés concrets i limitats per tal d'evitar la competència.
- L'existència de diferents nivells en funció del cos al que es pertany quan la tasca és idèntica.
- La multiplicació *ad infinitum* de matèries condicionades a la formació específica amb l'únic objectiu d'impedir la mobilitat.
- La perversió del llenguatge, amb la constatació que "singular" ja no és "excepcional" o "únic" sinó "corrent" i "comú".

Cal ressaltar l'increment de modificacions de les RLT provocades per:

- Possibilitar l'accés a llocs de la Generalitat a treballadors i treballadores d'altres Administracions sense cap contrapartida.
- Adequar les condicions d'accés a llocs vacants per a grups i cossos determinats amb l'única finalitat d'adaptar-les al perfil de la persona preseleccionada.
- Crear llocs *ad hoc* per satisfer necessitats de caràcter particular i no general.
- Crear llocs, com el de directors i gerent de centres penitenciaris per tal que persones preseleccionades puguin accedir, directament des del "carrer", a funcionaris de carrera de nivell 30 i 28, amb unes oposicions de solament 30 temes. Oposicions que hem impugnat.
- Augmentar de forma desigual i arbitrària les quantitats del complement específic pels llocs de treball. L'última, feta aquest mes d'octubre, ha consistit en:

Nivells	Increment total anyal	Nombre de llocs modificats	Mitjana d'increment mensual per lloc
21-30	97.162,40	36	224,91
10-20	22.193,72	33	56,04

Tot això genera una sensació d'impotència entre gran part dels treballadors i treballadores, que veiem quotidianament la injustícia de la manca de valoració correcta del nostre lloc de treball. Al mateix temps que patim que només es revalorin i es modifiquin alguns llocs de treball molt concrets.

Donat que l'actual model de carrera professional (si podem denominar-la així) en l'àmbit administratiu i tècnic passa per accedir a un nivell superior o per reconèixer correctament el lloc de treball que s'ocupa, cal afegir la ràbia a la impotència.

La CATAC-IAC és pionera en treballar aquesta qüestió des de la vessant jurídica interposant recursos que, malauradament, triguen més de quatre anys en resoldre's, i a vegades resulta, que allò sobre el que es resol ja no existeix.

Considerem que, a aquestes alçades, el desgavell de les RLT és de tal calibre i amb una manca de valoració real i acurada de la major part dels llocs de treball, que és impossible solucionar-ho només interposant recursos.

El sistema de nivells és nefast i ha estat la coartada per no tenir carrera administrativa per a totes les persones del sector administratiu i tècnic, al contrari de la resta d'àmbits.

Cal emprendre alguna mesura més contundent. La primera es lluitar per transformar radicalment el concepte de carrera administrativa. Hem caigut reiteradament en la trampa de tenir multiplicitat de nivells (i que això sigui l'eix de la carrera). En els col·lectius en que tothom és del mateix nivell, com el personal docent, la carrera administrativa no gira entorn a l'accés a un nivell superior, que no existeix, sinó per un reconeixement de la carrera en el propi lloc de treball. Per això, la solució és la que hem exposat al punt 6.1.

**La proposta de carrera professional permetria, doncs, solucionar dos dels principals problemes del sector administratiu i tècnic:**

- a) El reconeixement de la tasca realitzada en el lloc de treball.
- b) Eliminació les traves que suposa el disseny actual de les RLT per a la motivació dels treballadors i treballadores.

Així mateix, cal complementar aquesta proposta amb:

- ⇒ *Reestructurar les RLT, eliminant nivells artificials i reestructurant el complement específic en funció de criteris objectius com horaris especials, perillositat, etc.*
- ⇒ *Rescatar el terme “singular” per als llocs que realment en siguin.*
- ⇒ *Emprendre una acció sindical decidida per tal de reclamar unes valoracions adequades a la tasca real que es fa en els diferents llocs de treball.*

## 6.6. La segona activitat

Alguns col·lectius de diferents àmbits de treball de la Generalitat tenen el dret a passar a segona activitat per raons de l'especificitat de les seves tasques, considerades de difícil compliment. Això inclou col·lectius que són de l'àmbit del sector administratiu i tècnic. Curiosament, moltes d'aquestes segones activitats es desenvolupen dins del sector administratiu i tècnic.

Creiem que és hora d'estudiar, d'acord amb una valoració acurada de les tasques que es desenvolupen en els llocs de treball, l'establir un codi en la RLT per a diferents llocs de treball del sector administratiu i tècnic, igual que hi ha per a cossos específics, que impliqui la possibilitat de realitzar una segona activitat a partir d'una determinada edat.

### *Segona activitat per a tots els col·lectius*

També cal, regular l'accés a la segona activitat per a treballadors i treballadores concretes, a causa de qüestions personals i no del lloc que desenvolupen.

## 6.7. Salut laboral

Pel que fa a la salut laboral, a nivell general, la Generalitat fa una tasca de divulgació i de conscienciació en matèria de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i treballadores a la que dedica molts recursos. Afirmar que una bona prevenció de riscos laborals té un impacte positiu en les condicions sociolaborals.

Malgrat això, a l'hora de posar en pràctica tota la teoria en el seu propi si, no predica amb l'exemple recisament.

La CATAC-IAC denuncia des de fa anys, davant els responsables del Departaments, en els Comitès de seguretat i salut, a Funció pública i, fins i tot, davant la Inspecció de Treball, una gran quantitat d'incompliments de la normativa i situacions de risc greu que, tot i tenir-ne coneixement, no es corregeixen. I encara més, és freqüent que s'incompleixen els requeriments imposats per la pròpia Inspecció de Treball.

La CATAC-IAC és intransigent, perquè els resultats de la darrera auditoria sobre salut laboral feta a tots els Departaments confirmen totes les denúncies que hem interposat sobre aquesta matèria.

En l'Administració són molts importants els riscos psicosocials, que no s'han abordat correctament a la Generalitat. Tampoc és correcta la *Planificació de l'Acció Preventiva*, cosa que impedeix un control efectiu sobre la correcció dels riscos i deficiències detectats.

El fons d'aquesta problemàtica és que la prevenció ha de ser part de la política de l'Administració. Els serveis de prevenció haurien d'ocupar un lloc més alt en la jerarquia administrativa, promoure l'executivitat i la imparcialitat dels tècnics, ara majoritàriament en precari, com a mesures necessàries per no seguir fent una prevenció d'aparador.

Cal, doncs, exigir:

- ⇒ *Un control efectiu de la correcció dels riscos i deficiències detectades.*
- ⇒ *Una prevenció que formi part de la política estratègica de l'Administració.*
- ⇒ *Compliment de tota la normativa de riscos laborals i de les mesures correctores proposades pels tècnics de prevenció.*

## 7. Exercir els drets i complir els deures 22

Hi ha un seguit de drets que estan molt lluny de ser exercits plenament i un grapat de deures que estan també molt lluny de ser complerts íntegrament. Tots plegats estan relacionats amb el concepte de dignitat professional.

Sovint es parla de la dignificació de la Funció pública sense cap concreció real.

Per la CATAAC-IAC la dignificació de la Funció pública té dos eixos bàsics:

- L'assumpció pel poder polític que l'Administració és l'instrument pel qual els ciutadans exerceixen els seus drets i no només un conjunt d'organismes mitjançant els quals s'executen determinades polítiques del govern de torn.
- La dignificació de les condicions laborals i professionals dels treballadors i treballadores de l'Administració, que tenen uns drets que s'exerceixen i uns deures que es compleixen.

En els punts anteriors hem explicat quines són les propostes de la CATAAC-IAC en els temes laborals i professionals que formen part de la relació dels treballadors i treballadores amb l'Administració.

Ara bé, simplement enumerar uns drets no serveix per a res si no existeixen les condicions efectives per exercir-los.

La manera de mesurar la dignificació professional és la relació que hi ha entre els drets reconeguts i l'exercici efectiu que se'n pot fer. També és la relació entre els deures que hem de complir i si se'ns exigeix o no que ho fem.

### 7.1. Complir els Acords

La legitimitat d'un govern es basa en el compliment del seu programa vers la societat. La confiança es revalidada o no mitjançant processos electorals que són la darrera instància que obliga al govern a complir.

Pel que fa a la Funció pública, el programa concret no és necessari complir-lo, perquè la deslegitimació interna que provoca pot ser suportada sense costos electorals apreciables.

De què serveix al govern tenir uns acords signats en matèria de Funció pública si no els compleix? De legitimar-se *a priori* sense que l'incompliment li representi cap cost.

Ho reiterem, de què ens serveix als treballadors i treballadores i sindicats tenir uns Acords signats si l'altra part no els compleix? De res, ja que no podem exigir que es compleixi efectivament, ni penalitzar, amb un cost apreciable, la legitimitat adquirida.

## 23...exercir els drets i complir els deures...

Però, quins efectes tenen els incompliments? No estan mesurats, i considerem que és molt difícil mesurar-los. Primer caldria especificar quins són. Ara no és el moment de fer la relació. Però sí que podem establir qui els paga. Els paga la ciutadania que, de ben segur, no rep els serveis amb la qualitat que es mereix.

Els paguem nosaltres, els treballadors i treballadores de l'Administració que patim la manca de rigor i de compliment dels nostres (mal)directius.

La **primera mesura** per dignificar la Funció pública consistiria en que la "política de recursos humans" no fos d'aparador i d'anar tirant, i per tant el:

⇒ *Compliment dels Acords per recuperar la confiança i dignificar la Funció pública.*

### 7.2. Deures sense represàlies

Ja hem comentat que el compliment dels deures forma part de la dignitat professional. Ens paguen (justament o no) per això.

I tenim un deure que resta molt de ser complert plenament. El deure de respectar i de fer respectar la legalitat i poder-ho fer des d'una posició que garanteixi l'exigència d'aquest deure a qualsevol persona de dins de l'Administració.

Sovint, molts treballadors i treballadores es veuen sotmesos a pressions per tal que *oblidin, voregin, torcin o forcin* temporalment les normes per tal d'afavorir alguna pretensió no massa ajustada a la legalitat (o directament il·legal).

I sovint, quan és difícil o inútil la pressió, hi ha la solució d'encarregar "fora" el dictamen, l'estudi o l'informe. Quants diners costen aquestes pràctiques? Perquè es fa aquesta infrautilització dels centenars de treballadors i treballadores preparats en tots els àmbits professionals que disposa l'Administració?

A més, mantenir la dignitat comporta uns costos personals, en forma de represàlies, obertes algunes i subtils la majoria, com la postergació en la formació, etc.

La CATAC-IAC considera que ha arribat el moment que el compliment del deure de respectar la legalitat sigui una part de la nostra acció sindical de defensa de la dignitat.

Per tant, la **segona mesura** per dignificar la Funció pública es concreta en:

⇒ *Defensar el compliment del deure de respectar la legalitat.*

⇒ *Tramitar i recolzar totes les denúncies de pressions contra la independència professional en l'exercici de les tasques.*

## 7.3. Una Administració de dret públic

La instrumentalització política de la Funció pública és un mal de difícil eradicació. Una de les manifestacions més visibles d'aquesta instrumentalització és que han creat tot un seguit d'organismes (agències, consorcis, etc.) als que es deriven funcions públiques. Estan però, regulades pel dret privat per tal de poder-se escapar del dret administratiu, principalment, en qüestions de personal i d'intervenció prèvia.

No s'ha demostrat, ans el contrari, que aquest model organitzatiu sigui beneficiós per la societat. Llavors, per què és creen?

Les avantatges d'aquests ens són exclusivament pels seus directius que es munten una estructura de càrrecs sense cap racionalitat i s'atorguen un sous que tripliquen els que percebien a la Generalitat i, a més, se'ls "blinden".

El personal està sotmès al "criteri" dels seus directius pel que fa a la selecció, a la promoció i a la regulació interna de les condicions laborals i professionals. El parany és que els sous són més alts que als de l'Administració que es procedeix.

L'argument falaç és que cal imposar el model de gestió privada a l'Administració, com si "privat" signifiqués "millor".

La solució a aquesta qüestió passa perquè l'Administració pública tingui un model de gestió propi. La societat ha de saber quines són les activitats pròpies dels serveis públics que cal gestionar des de l'Administració per tal de garantir la imparcialitat de l'actuació.

Nosaltres, des de la nostra condició de treballador(e)s de l'Administració podem contribuir a eliminar aquestes privatitzacions per a benefici d'uns pocs mitjançant l'articulació d'una **tercera mesura** per dignificar la Funció pública:

- ⇒ *Denunciar i impugnar la creació d'organismes de dret privat que tinguin com a objectiu realitzar funcions de foment o de policia.*
- ⇒ *Garantir la igualtat d'oportunitats per a accedir als llocs de treball d'aquests organismes de dret privat.*
- ⇒ *Garantir la mobilitat del personal entre les Administracions i aquests ens.*
- ⇒ *Obligació que les condicions laborals i professionals dels treballador(e)s d'aquests organismes siguin les de l'Administració de la Generalitat.*

## 7.4. Drets sense hipoteques

Ara exposarem un exemple concret de la dificultat d'exercir els drets que, teòricament, tenim.

L'exercici dels drets no ha de suposar retallar els drets dels altres, siguin companys i companys o ciutadans i ciutadanes. Podríem dir que l'exercici d'alguns drets comporten una hipoteca vers un mateix o per a altres persones.



Un cas flagrant és la no substitució de les baixes, dels permisos o de les assistències a cursos de formació. Sovint la resta de companys i companyes ha de fer un sobre esforç per fer la tasca al dia. Aquest gest de professionalitat i de respecte als drets dels ciutadans no té cap tipus de compensació.

I no només hi ha una *hipoteca* vers altres; la persona que gaudeix d'un dret també *paga* en forma de no ser tinguda en compte per a cursos de formació, en angoixa de no fer la feina, etc.

*Un crit ha de recórrer els centres de treball de l'Administració de la Generalitat:*

*Respecteu la nostra dignitat!!!*

A l'àmbit docent, tots els permisos de reducció de jornada d'1/3 impliquen la contractació d'una persona a 1/2 jornada, i així hi surt guanyant la ciutadania, l'escola i el professorat. Per què no en el sector administratiu i tècnic? Que no té dret el ciutadà/na que pendent d'una resolució a que no es retardi el seu expedient? Perquè els treballadors i treballadores de l'Administració hem de suportar unes substitucions que, moltes vegades, no es destinen a fer la tasca de les hores o persones substituïdes?

Cal posar-hi remei, per tant considerem que:

⇒ *Les substitucions de reducció de jornada han de comportar sempre contractació de mitja jornada.*

## 7.5. Drets que cal assegurar

Com el dret concret a que hem fet al·lusió a l'anterior punt, hi ha tot un seguit de drets pels quals s'ha anant desenvolupant una normativa per assegurar-ne el seu compliment efectiu.

No hem d'abaixar la guàrdia. Els drets mai són enterament conquerits. Per tant la CATAC-IAC està vigilant si es compleixen de debò els drets a la igualtat, a la no discriminació de gènere, a la incorporació efectiva i real de persones amb disminució física, psíquica o sensorial, que caldrà ampliar per a persones amb malaltia mental. I cal lluitar i denunciar tot tipus d'assetjament.

Treballem des de l'assumpció pràctica d'aquests drets dins el sindicat, com a única manera de ser coherents amb el que defensem.

Considerem que tot és dins del dret a la dignitat personal i professional que hem de tenir com a treballadors i treballadores de l'Administració.

Ens heu de permetre mencionar un darrer dret: La defensa dels interessos laborals i professionals tant individualment com col·lectiva que la CATAC-IAC duu a terme per a tothom sense demanar cap carnet per atendre.

Aquest dret té una característica especial: No són els membres de la CATAC-IAC els que podem lluitar per assegurar-lo, sinó el conjunt de treballadors i treballadores mitjançant l'exercici del vot donant suport a les nostres candidatures.

## 8. Un sindicalisme coherent i compromès 26

La Intersindical Alternativa de Catalunya integrada per la CATAAC, l'USTEC-STEs, la CATAAC-CTS a la Generalitat i per altres organitzacions de l'àmbit de serveis públics i del món laboral. Aspira a aglutinar en el futur diversos col·lectius assemblearis i alternatius afronta aquestes eleccions com la segona força sindical amb representació en la Mesa General de la Funció pública.

La Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) creix com una realitat democràtica, participativa, plural i oberta a altres incorporacions, lligada a sentiments d'amplis sectors de treballadors i treballadores i orgullosa de la seva independència de les forces polítiques i de les administracions.

### *Per la lluita amb fermesa i amb independència dels poders públics i polítics.*

Aquest esforç parteix de la nostra petita història. Una història que es remunta a 20 anys enrere, al moviment assembleari de funcionaris i d'interins de la Generalitat que representaven la voluntat manifestada directament pel personal. Fidels al nostre origen, la CATAAC-IAC continua creient en la necessitat de la participació directa, en la unitat dels treballadors i treballadores com la millor manera d'aconseguir avenços concrets, sense que ningú no pugui decidir en nom del col·lectiu.

### *Per un sindicalisme unitari, de protesta i resistència social tant a Catalunya, com a la resta del món.*

Som una eina, no un fi, que aspira a representar un model de sindicalisme viu i compromès amb els treballadors i treballadores. Estem lluny de les pràctiques burocràtiques i pactistes dels grans aparells sindicals que actuen com a gestors de serveis i, massa sovint, com a col·laboradors de les pràctiques de les patronals i de les administracions.

Som una eina que té una voluntat clara de canvi d'una realitat social que no ens agrada, treballem a favor d'objectius com la pau i la resolució no violenta dels conflictes, pel reconeixement i la pràctica efectiva dels drets humans, la justícia social, l'eradicació de la pobresa i de les causes que la provoquen i del desenvolupament sostenible.

### *Per una societat cada dia més justa, democràtica i solidària.*

I no només amb paraules, des de la Secretaria de Moviments Socials, anem més enllà del nostre àmbit concret d'actuació, col·laborant amb sindicats palestins, desenvolupant projectes educatius a Amèrica Llatina, participant activament en la construcció del Fòrum Social Mundial i treballant a la Plataforma Aturem la Guerra.

Som conscients que l'activitat sindical és una part de la lluita solidària per un món just, en pau, solidari i sostenible.

### *Per la participació sobirana dels treballadors i treballadores mitjançant les assemblees.*

La Intersindical Alternativa de Catalunya és conscient que per aconseguir els objectius es

## 27 ...un sindicalisme coherent i compromès

requereix la participació i mobilització dels treballadors i treballadores organitzats des del seu centre de treball. En aquest sentit la IAC recull l'esperit de les organitzacions que la componen i dedica seriosos esforços a fer que les assemblees siguin l'espai habitual per informar, debatre i prendre decisions sobre els problemes que ens afecten col·lectivament.

Suportem un model de negociació imposat per l'Administració i per les "dues grans centrals sindicals" caracteritzat per la centralització que provoca l'allunyament dels treballadors i treballadores. Canviar aquest model, acostar-lo a les propostes i decisions dels centres de treball i reforçar el marc de negociació a Catalunya són objectius prioritaris de la IAC.

### *Per la dignitat laboral i professional.*

A les properes eleccions sindicals, el vot a favor de les candidatures presentades per la CATAC i pel conjunt de la Intersindical Alternativa de Catalunya és una aposta a favor d'aquest sindicalisme alternatiu, en el qual ningú no pugui decidir per tu.

Aquest és el nostre compromís, compromís amb la decisió sobirana dels treballadors i treballadores en assemblees, en la millor tradició del moviment obrer present a Catalunya des del segle XIX.

### *Per una Administració al servei de la ciutadania.*

Un compromís que entén que la lluita per la millora de les condicions de treball ha d'anar estretament lligada a la millora de la qualitat del servei i a l'establiment de controls ciutadans de la seva gestió, com a garantia de l'exercici dels seus drets.

### *Pel compromís amb les reivindicacions sense concessions.*

Participació, independència, assemblearisme, marc català de relacions laborals i compromís són els senyals d'identitat de la CATAC-IAC. Però no són retòrica, són pràctica, ja que *nosaltres som tu, i tu ets nosaltres*.

Al llarg del programa alenteix un crit a la participació, una participació que volem que vagi més enllà del dia de les eleccions, perquè som sinó una part del conjunt que ha decidit organitzar-se però no ens volem erigir en intèrprets interessats ni constituir-nos en avantguarda elitista.

Una participació que es resumeix en el nostre lema

# *Tots i totes decidim*

Us resumim les propostes de CATAC-IAC agrupades en tres grans eixos: el primer, al voltant d'un sindicalisme de compromís, com eix central de la nostra tasca, el segon, en relació als aspectes organitzatius de l'Administració pública, amb especial atenció al debat sobre el futur Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i el tercer sobre les propostes concretes sobre les condicions laborals i professionals, amb una concreció específica sobre la carrera professional.

## 1. Sindicalisme de compromís

- Independència dels poders públics i polítics
- Sindicalisme unitari, de protesta i resistència social arreu del món
- Societat justa, solidària i democràtica
- Participació i respecte a les assemblees
- Una Administració al servei de la ciutadania
- Defensa dels interessos laborals i professionals sense demanar carnet

## 2. Funció pública democràtica i professional

### Propostes sobre el futur Estatut bàsic de la funció pública

#### A. Àmbit de negociació

- Àmbit català de la Funció pública, d'acord amb els articles 136 i 150 de l'Estatut. Per tant, negociació integral a Catalunya i enterrament de les excuses a la salut de Madrid.
- Negociada amb els representants dels treballadors i treballadores mantenint un debat ampli entre totes les persones afectades.

#### B. Serveis públics de qualitat

- L'Administració integra tots els serveis públics prestats per tots els organismes, ens, agències i empreses públiques que gestionen recursos públics. Ha de garantir l'eficàcia i la neutralitat de la seva gestió mitjançant personal propi, independent i preparat en l'aplicació de les lleis i reglaments.
- L'avaluació mitjançant control democràtic de la gestió feta directament pels ciutadans.
- No a l'externalització ni a la privatització encoberta de serveis mitjançant encàrrecs de gestió, d'estudis, parcel·lització, creació d'ens sotmesos al dret privat, etc.
- Mobilitat interadministrativa per adequar els serveis a les necessitats de la societat, prèvia homologació de cossos i escales de les diferents Administracions.

### C. Drets com a treballadors i treballadores de l'Administració

- Superació de la divisió entre personal funcionari i laboral.
- Accés a la Funció pública d'acord amb els principis de mèrit, igualtat i capacitat i supressió del de tenir coneixements estèrils.
- Eliminació de la precarietat mitjançant torn d'expectativa del 25% de les places convocades.
- Convocatòries específiques per consolidar places davant l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic.
- Reordenació de l'estructura de grups i nivells. Només 3 efectius i reals: Tècnic (actuals A i B), Gestió (actuals C i D) i Suport (actual E) i no els 3 virtuals que diu el projecte i que tornen a ser 5 en la pràctica.
- Reordenació dels cossos específics. Mobilitat entre els diferents cossos de l'Administració amb la titulació adequada.
- Sous dignes. Sou brut mínim garantit equivalent a quatre vegades l'IPREM (indicador públic de rendes d'efectes múltiples).
- Triennis iguals per a tothom.
- Jornada de 35 h.
- Jubilació voluntària per a tothom als 60 anys amb el 100% del sou.
- Drets socials avançats, de referència per a la resta de sectors. Dret a l'any sabàtic.
- Carrera, promoció i formació professional efectiva i motivadora.
- Promoció al grup superior per mèrits per a les persones que tinguin titulació i amb prova per a les persones que no la tinguin.
- Enfortiment de la representació i de l'activitat sindical: comitès o juntes de personal per centres de treball. Exercici ple del dret a la negociació i a la informació. Garantia de compliment d'acords i pactes, presència sindical en tots els processos de provisió de llocs, d'anàlisi de funcions, d'avaluació i de mobilitat interadministrativa.

## 3. Condicions laborals i professionals dignes

### A. Dignitat professional

- Compliment del deure de respectar la legalitat
- Compliment dels acords signats. Negociació de bona fe
- Compliment del dret a la igualtat
- No a la discriminació de gènere
- Respecte a la dignitat professional
- Condicions laborals i professionals idèntiques en tots els organismes públics, sigui quina sigui la seva regulació jurídica

## B. Condicions econòmiques

- Sou mínim garantit de 21.000 euros bruts anuals
- Increment salarial lineal
- Increment salarial superior en 2 punts a l'IPC per recuperar poder adquisitiu perdut
- Clàusula de revisió salarial en funció de l'IPC català
- Pagues extraordinàries al 100% del salari mensual, que impliquin increment salarial real
- Supressió del complement de productivitat, amb consolidació en nòmina
- Supressió del complement d'exclusivitat
- Revisar el valor del val menjador

## C. Condicions laborals

- Jornada de 35 h
- Instauració d'una "borsa-crèdit" de 150 h anuals de lliure disposició recuperables, d'acord amb la Llei de conciliació laboral i personal
- Segona activitat per a totes les persones
- Un control efectiu de la correcció dels riscos i deficiències detectades
- Compliment de les mesures correctores proposades pels tècnics de prevenció
- Contractació de mitja jornada per substitucions de reducció de jornada d'un terç

## D. Condicions socials

- Jubilació voluntària als 60 anys amb el 100% del sou
- Ampliació de la jubilació parcial a tothom
- Referèndum sobre el Pla de pensions

## E. Condicions professionals

- Formació horitzontal i motivadora. Control sindical de la formació
- Devolució dels costos de la formació si s'abandona la Generalitat
- Accés a càrrecs de comandament i llocs singulars amb barems revisats i amb participació sindical en les Juntes de Mèrits
- Revisió de les RLT per adequar-les a la tasca feta efectivament i per possibilitar l'accés a cossos específics
- Recol·locació del personal interí desplaçat
- Convocatòries al 100% de les vacants amb un 25% de places addicionals

## F. Carrera professional

### Característiques:

**General:** per a tot el personal del sector administratiu i tècnic.

**Equitatiu:** l'esforç per a totes les persones és el mateix. Totes les persones de totes les categories, grups, escales i nivells tenim dret a percebre la mateixa quantitat per estadi.

**Objectiu:** l'assoliment de la carrera no depèn de cap decisió discrecional.

**Legal:** ja s'aplica a altres sectors. No hi pot haver excuses de mal pagador.

**Conegut i provat:** no és necessari fer nous experiments.

**Just:** ja toca que el sector del personal administratiu i tècnic també tingui una millora pel que fa a les seves condicions professionals.

**Avantatjós pel servei:** millora de la qualitat en el servei, ja que retindria al personal format en el seu lloc i reconduiria els concursos de "trasllats" al seu sentit primigeni, perquè eliminaria l'efecte "fugida" que tenen actualment.

### Format:

El format de carrera professional seria el següent:

La carrera professional tindria 5 estadis. Cada estadi es podria consolidar, com a mínim, cada 6 anys.

La consolidació de cada estadi implicaria obtenir 9 crèdits, 6 dels quals s'acreditarien per serveis prestats (a raó d'1 crèdit per any treballat) i els altres 3 restants s'obtindrien per la realització de les activitats següents:

- Formació permanent (alumne: 0,5 crèdits/15 h; impartir-la: 0,5 crèdits/10 h).
- Participació en projectes i tasques d'investigació, anàlisi, innovació i/o millora de la qualitat relacionades amb les funcions que es desenvolupen en la unitat directiva (0,10 crèdits/mes).

Com sigui que els esforços són iguals per a tothom, el reconeixement econòmic ha de ser igual per a tots els grups, escales i nivells, és a dir, per a tots els llocs de treball, de la mateixa manera que es fa al sector docent.

Així mateix, la proposta econòmica és, idèntica a la que s'aplica al personal docent: