

GENERALITAT DE CATALUNYA

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL (RLT)

1. El grup de treball d'RLT

Al maig de 2015 es va crear dins de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal Tècnic i Administratiu, un grup de treball per "negociar" (per dir-ho d'alguna manera), tal com obliga la llei, les modificacions de les condicions laborals de llocs de treball (canvis de nivell, complement específic, adscripció, horaris i jornada,...) dels diferents departaments i organismes.

En realitat, el dit "grup de treball" és un mer instrument formal per a donar cobertura a l'obligació legal de "negociar" les modificacions de llocs que acorden els diferents departaments.

Pel dit grup, no passen, perquè així ho considera l'Administració, ni les condicions de treball dels llocs de nova creació, ni les baixes de llocs de treball, encara que aquestes baixes afectin les condicions de treball d'altres llocs, ni tampoc les modificacions de llocs de treball no ocupats. En definitiva només passen els llocs ocupats que ja existint amb anterioritat, modifiquen les seves condicions.

Pel que fa a les modificacions de condicions de treball que arriben a ser objecte de "negociació", la dita negociació és un mer maquillatge, ja que les modificacions proposades pels departaments s'aproven, acríticament, per part de Funció Pública, que es limita, únicament, a tramitar la modificació i a "torejar" els sindicats, amb una capacitat nul·la per rebutjar les modificacions proposades.

Tampoc la documentació lliurada per a la pretesa negociació és suficient per a determinar la procedència o no de la modificació de les condicions de treball, especialment pel que fa a la determinació dels nivells o complements específics. Segons el "manual de valoració de llocs de treball de la Generalitat de Catalunya" el "nivell de destinació" es determina a partir d'una puntuació que resulta de la valoració de diferents paràmetres (competència, responsabilitat i resolució de problemes). Doncs bé, mai s'ha subministrat, ni abans ni durant la "negociació", tot i que ha estat reiteradament demanada, la valoració d'aquests paràmetres a partir de la qual es determina aquell nivell, amb la qual cosa, sense la informació necessària, tampoc la formulació d'al·legacions és possible.

2. Conquestes pírriques (en realitat inexistents)

Dins d'aquest context, la pretensió per part dels companys de comissions obreres d'apuntar-se el mèrit d'haver proposat que, en determinats casos, quan hi hagi una modificació de les condicions de treball es doni audiència a la persona interessada, resulta pintoresca sinó hilarant per diferents motius.

En primer lloc perquè aquesta audiència ja es venia donant des del principi i així constava en la motivació dels diferents informes que acompanyen a les modificacions.

En segon lloc perquè si et canvien les condicions de treball, en un moment ho altre t'ho han de notificar, expressa o tàcitament, la qual cosa significa que sempre es poden fer les al·legacions pertinents (es tracta d'un dret constitucional).

En tercer lloc, perquè es tractaria, si realment ho fos, d'una victòria contraproductiva, ja que, en realitat a qui beneficia aquest tràmit és a l'Administració perquè estableix un termini per a al·legar passat el qual es perdria el dret. Sense aquest tràmit, el termini per al·legar seria força més ampli ja que no estaria definit el moment en què la persona afectada té coneixement de la modificació.

Finalment, en quart lloc, la qüestió és tan pírrica, que només serveix per a palesar la migrada capacitat negociadora (que ens afecta a tots) de qui l'al·lega com a mèrit per aparentar un estatus, malauradament inexistent.

3. Sobre el contingut de les modificacions de les RLT

A més de l'absoluta manca de transparència en les modificacions de les RLT, i de la, en realitat, nul·la negociació d'aquestes modificacions, des del "grup de treball" veiem com bona part de les modificacions es fan per incrementar encara més els nivells i complements específics dels que tenen nivells més alts del grup A.

Per contra, és habitual veure com se li rebaixen les retribucions al personal amb nivells més baixos, cosa que es fa per diferents vies.

Sovint directament, quan es tracta de llocs on, enlloc de retribuir les funcions mitjançant el nivell corresponent, es fa mitjançant l'anomenat "complement d'atenció presencial", que es perd quan es canvia de lloc de treball.

Altres vegades, la baixada de retribucions es fa sobre places de propera ocupació, de manera que abans de ser ocupades se'ls hi rebaixa el nivell o se'ls hi canvia el grup d'adscripció, passant per exemple de C a C/D, de tal manera que el que inicialment es retribuïa com a cos C, passa a admetre's que es retribueixi com a cos D, tot i que les funcions són idèntiques.

No parlem ja de les assignacions de "complement de dedicació especial", l'anomenat 11%, que fins i tot quan, mitjançant "Acord de Govern", es va decidir reduir en un 33% el nombre de llocs que percebien aquest complement, mai es va arribar a complir aquest percentatge per part dels Departament i amb la passivitat còmplice de Funció Pública. Actualment, que ja ha expirat la limitació, l'augment d'aquests complements entre els nivells més alts del grup A és imparable.

Podríem continuar amb un llarg etcètera, però no acabaríem. Mentrestant, mentre els als càrrecs de l'Administració es reparteixen el capítol I (personal) dels pressupostos, amb la anuència de

Funció Pública, que hi col·labora per acció o per omissió, la resta de personal veu com cada dia que passa va perdent poder adquisitiu, per no parlar ja de l'apropiació de dues pagues extraordinàries.

Com s'explica que no hi ha diners per pagar el que es deu, però sí que n'hi ha per continuar fent modificacions en la RLT a l'alça per als nivells més alts de l'Administració?