

GENERALITAT DE CATALUNYA

Grup de treball de JORNADA I HORARIS (23/01/2020)

D'entrada el sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials ens diu que, per coherència, alguns temes els tractarem en aquest grup, altres en el Grup de Conciliació, que penja de la mesa general. Nosaltres demanem tractar en aquest grup tot allò que afecti el nostre sector, el personal d'administració i tècnic de la Generalitat, indistintament de si parlem d'un decret o d'una llei, i, en qualsevol cas, ja s'aprovarà on toqui.

IAC-CATAAC demanem:

1) Jornada laboral de 35 hores

- La jornada de 35 hores

L'Acord de març de 2018 entre l'Estat i els sindicats¹ preveu (punt 4) l'establiment de la jornada de 35 hores per part d'aquelles CCAA que compleixin amb els objectius d'estabilitat pressupostària.

No són poques les comunitats autònomes que ja l'han establert: Castella-Lleó, Andalusia, Extremadura, País Basc, Canàries, Astúries i Castella - La Manxa. I això, sense comptar amb aquelles administracions que, com la pròpia Generalitat a l'Administració de Justícia, ja l'han establert de forma encoberta.

La resposta del sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials és NO. De fet, no hi ha ni resposta, senzillament, passen de llarg. Ja us dèiem en el darrer Cataccrac que l'actual cúpula de Funció Pública es posiciona infranquejable en determinats aspectes. Aquest n'és un.

¹ Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de Trabajo (BOE 74/2018, de 26 de març).

2) Supressió de la jornada de dedicació especial

▪ Supressió de la jornada de dedicació especial

La dita jornada resulta contrària a les polítiques de conciliació i d'estalvi energètic, per no parlar ja de la manca de proporció entre l'increment horari i l'increment retributiu, ja que un increment horari del 6,6% suposa un increment retributiu de l'11%. Increment a més del que només se'n beneficien aquells que perceben majors retribucions.

El sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials passa de llarg. Aquest n'és un altre.

3) Assumptes personals i vacances

▪ Recuperació dels 3 dies d'assumptes personals retallats pel Govern de la Generalitat mitjançant la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics (article 96)

Superades oficialment les circumstàncies sota les quals es justificà la retallada, correspon la restitució.

El sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials passa de llarg. Sumem negatives.

▪ Gaudiment dels dies d'assumptes personals per biennis

Per tal de preveure possibles contingències, sovint es reserven els dies d'assumptes personals per a fer front a eventuals necessitats. A més l'administració ens té massa acostumats a fer ajustos de les hores d'AP a finals d'any. Així, no és infreqüent que, arribat final d'any, ens quedin més dies dels que necessitem i llavors el personal es veu obligat a gastar-los abans del 15 de gener per tal de no perdre'ls quan el seu ús es podria rendibilitzar si el romanent es pogués utilitzar durant l'any següent.

El sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials passa de llarg. Sumem i seguim.

▪ Gaudiment dels dies addicionals de vacances des del dia següent en que es compleixen els anys de servei

A l'administració de l'estat el gaudi de cada dia addicional es produeix a partir del dia següent en què es compleix el tercer quinquenni, en canvi a la Generalitat cal esperar a l'any següent per a gaudir del dia addicional.

S'ho estudien, mira que bé.

▪ Inclusió d'ofici, a principi de cada any, en la borsa d'assumptes personals de les 8 h 20 min per cada dia festiu que caigui en dissabte

Aquesta proposta l'hem fet un munt de cops a la Mesa Sectorial i el criteri de Funció Pública és deixar-ho sempre per al darrer trimestre de l'any, no sigui cas que algun/na treballador/a temporal que finalitzi el contracte o cessi l'interinatge abans d'hora gaudeixi d'unes hores que no li corresponen. Quan, en aquest cas, el personal beneficiat és major que no pas el personal al qual se li hauria de

reclamar hores “no merescudes”. Serà que no en saben, les unitats de recursos humans, de reclamar allò que no correspon...

4) Mesures de flexibilitat

- **Que la jornada laboral pugui iniciar-se a partir de les 7 hores del matí**

La resposta del sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials és NO. El motiu? La despesa energètica. Nosaltres proposem que, els diners estalviats de la supressió de la jornada de dedicació especial -que també comporta una despesa energètica, oi?-, s'inverteixin en aquesta franja matinal i així donem més opcions al gruix del personal. És necessari vetllar pels nostres recursos, i tant! i també pel benestar laboral, que incrementa la confiança cap a l'empresa, millora la productivitat i redueix l'absentisme. Tot és conjugable.

- **Reduir l'horari de permanència obligada diària a quatre hores i trenta minuts, de dilluns a dijous, a complir entre les 9h i les 14.30h -podent començar-la a les 10-, i eliminar la permanència obligada els divendres**

En la mesura que proposem l'avançament de l'horari d'inici a les 7h, eixamplant així la part flexible de l'horari, i com a clara mesura a favor de la conciliació, proposem una reducció de la part obligatòria de l'horari i la possibilitat d'iniciar-la a les 10h. Actualment, bona part del personal que utilitza la flexibilitat horària d'entrada per acompanyar menors de 12 anys a l'escola a les 9h no pot arribar a la feina en mitja hora. **L'opció de començar l'horari de permanència a les 10h ja és una realitat en el Districte Administratiu. Demanem que es faci extensible a tothom**

La reducció de l'horari de permanència obligada a quatre hores i trenta minuts se la pensen. I que s'elimini els divendres, ni parlar-ne.

- **Còmput més enllà de la setmana de la part flexible de l'horari**

Igual com es fa en altres administracions proposem que sigui possible acumular saldos de flexible més enllà de la setmana en curs i poder fer còmputos quinzennals o mensuals. També s'ho pensen.

- **Increment del nombre d'hores de flexibilitat horària recuperable per assumptes personals sense justificació fins a 50 hores anuals**

La resposta del sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials a aquesta proposta -i a altres- és que no ens podem queixar, que ja disposem d'un bon tou de permisos i llicències que ens permeten conciliar la vida personal i laboral. I les 25 hores de flexibilitat horària recuperable ja es van establir per contrarestar la retallada dels dies d'assumptes personals el 2012. És a dir, NO, malgrat no descartar que la recuperació d'aquestes hores pugui ser abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents, com a màxim, fins al 15 de gener de l'any següent i per necessitats del servei fins al 31 de gener, de la mateixa manera que amb els assumptes personals. És a dir, quinze dies més per recuperar-les és el màxim a què arriba Funció Pública, i encara està per veure.

- **Eliminació de qualsevol temps mínim per fer la pausa de dinar, que demanem que sigui remunerada**

L'actual reglament preveu que després de 7h 30m s'hagi de fer un descans obligatori de 30 minuts com a mínim. Al mateix temps obliga a què després de la pausa s'hagi de prestar serveis com a mínim durant 1h 30m la qual cosa desvirtua en part la flexibilitat horària reconeguda. D'altra banda condueix a

situacions absurdes com, per exemple, algú que un divendres li quedin 8 hores per treballar haurà de parar mitja hora un cop fetes les 7h 30m i després, encara que només li quedin 30 minuts haurà de fer 1h 30m, tot treballant una hora de més.

- **Eliminació de la tarda obligatòria a treballar pel personal amb horari especial del Departament d'Interior (personal administratiu i tècnic de comissaries i altres col·lectius)**

S'ho estudien.

5) Indisposicions i visites mèdiques

- **Absència per visita mèdica no recuperable i 100% retribuïda en horari de permanència obligatòria o flexible**

S'ho estudien.

- **Increment de les 15 hores per absències per motius de salut i substitució del document acreditatiu de l'atenció mèdica per una declaració responsable**

El sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials passa de llarg.

- **Inclusió dins del concepte de deure inexcusable de caràcter personal l'acompanyament a visites mèdiques i/o a altres gestions de caràcter oficial de persones tutelades**

Tema tractat a la Mesa Sectorial. En el seu moment el sub-director general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials va dir que no calia incloure res, que ja s'està aplicant de forma correcta des dels diferents departaments. Que només són susceptibles de considerar-se com a deure inexcusable aquelles situacions que, de no assumir-les, podrien derivar en conseqüències administratives, civils i penals. A partir d'aquí, que cadascú discerneixi.

I altres mesures que proposem **IAC-CATAC**, que tractarem en el grup de Conciliació, són:

- Teletreball
- La recuperació de la reducció de jornada per tenir cura d'un/a fill/a durant un any a partir de l'acabament del permís per maternitat amb dret a la percepció del 100% de les retribucions
- La inclusió, d'ofici, quant a les reduccions de jornada per cura -compactades o no-, de la concreció horària a proposta de la persona treballadora.
- Restabliment de l'excedència voluntària per interès particular amb reserva del lloc de treball.

Entre d'altres.