

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya

CATAC **CRA** **C**



Intersindical Alternativa de Catalunya

www.catac.cat sindicat@catac.cat Tel. 933173151



GENER 2022
Núm 03

GENERALITAT DE CATALUNYA

MEPAG 24-01-2022

PRODUCTIVITAT

L'11 de desembre de 2018, l'Administració de la Generalitat va signar un Acord pel qual, entre altres qüestions, s'acordava (punt 2n) que l'any 2021 es recuperaria el 50% de la productivitat.

La IAC-CATAC no vàrem signar aquest Acord per moltes qüestions que no reproduïrem aquí, ja que en vàrem informar complidament en el seu moment (podeu veure el butlletí en aquest [enllaç](#)).

Finalment, aquest 50% de productivitat tampoc es va pagar el 2021. L'Administració va "oferir-nos" cobrar la totalitat de les pagues que ens devien des de feia 7 anys si renunciàvem a cobrar aquesta productivitat el 2021 (ja la pagarien el 2022). Atès l'irrisori del complement i la magnitud del que ens devien, vàrem acordar diferir aquest pagament a 2022.

En data 24 de gener d'enguany els criteris per al pagament d'aquest complement de productivitat han estat aprovats a la Mesa General de Negociació amb l'oposició de la IAC-CATAC, que no hem signat l'acord.

No perdrem el temps a explicar el sistema d'avaluació, ja ho fan prolixament els signants de l'Acord. Farem, però, nosaltres, el que no fan elles.

1. De quan parlem?

Primer de tot, quantifiquem de què estem parlant. El complement de productivitat de l'any 2021 representa un màxim (atenció! esmentem quanties màximes, és a dir, les que percebran aquelles persones que obtinguin la màxima puntuació en la seva valoració): 137 € per al personal subaltern (11 euros mensuals), 150 per a l'auxiliar (12,5 mensuals), 180 per a l'administratiu (15 mensuals), 240 per al tècnic (20 mensuals) i 278 per al superior (23 mensuals).

LA MILLOR DEFENSA, UNA BONA IAC CATAAC! LLUITA AMB LA IAC CATAAC! @CATAC_IAC

Com aquestes quanties són irrisòries, els signants prefereixen sumar els anys 2021 i 2022, que així la cosa queda més arreglada (certament també podrien haver sumat fins al 2030, que faria més patxoca). També s'observa un especial interès en ressaltar la quantitat global (per als dos anys clar, que vesteix més) que cobra tot el personal, que sempre fa de més bon veure i arracona un mica la condició d'engrunes del que aquí es ventila.

2. De què parlem?

El document s'anomena "Normes per a l'aplicació del complement de productivitat per a l'exercici 2022" i bàsicament preveu que la puntuació obtinguda serà la suma que resulti de la valoració que facin

- qui ostenti la superioritat jeràrquica de la persona avaluada i
- la mateixa persona avaluada

3. I què és el que s'avaluarà?

Coses tant concretes com (citem literalment i únicament, per no cansar, allò que s'exigeix als llocs que no són de comandament):

- La capacitat per treballar amb eficàcia i eficiència
- La capacitat per treballar de manera autònoma i proactiva
- La capacitat per ajustar-se a situacions noves i canviants
- La capacitat per participar, col·laborar i coordinar-se activament en un equip

4. Què diu la llei?

L'article 20.2 EBEP diu que els sistemes d'avaluació s'han d'adequar en tot cas, entre altres, a criteris d'objectivitat.

5. Com s'ajusten els criteris acordats al que diu la llei?

En primer lloc, pretendre que és objectiu un mecanisme consistent en què una persona es valori a si mateixa ja constitueix un despropòsit quan no una burla a les més elementals regles de la lògica i de l'experiència. Si a més resulta que la retribució d'aquesta persona depèn de la valoració que es faci d'ella mateixa, tot plegat resulta esperpèntic i, en qualsevol cas, contrari a la norma citada al començament.

En segon lloc, la valoració d'un tercer, la superioritat jeràrquica de la persona valorada, també resulta contrari al més elemental principi d'objectivitat. Podria no ser-ho si la intervenció d'aquest tercer fos merament quantificadora d'uns ítems preestablerts i perfectament mesurables, cosa que ni de lluny es produeix.

Finalment, en tercer lloc, veiem que els ítems a considerar abunden encara més en la subjectivitat. Com, sinó, es poden quantificar les capacitats per treballar amb "eficàcia i eficiència" i "de manera autònoma i proactiva". Quina escala s'utilitza per valorar l'adaptació a "situacions noves i canviants" i "la capacitat per participar, col·laborar i coordinar-se".

No tan sols no hi ha un sol element d'objectivitat en els criteris establerts sinó que resulten contenir un grau tant extrem de subjectivitat que resulta impossible una mínima quantificació que permeti aproximar-se a una valoració susceptible de concretar-se en un dígit.

En definitiva, una burla de la llei i un insult a la intel·ligència.

6. La perversió dels conceptes utilitzats en les normes aprovades per a l'avaluació

Conscients de l'absoluta manca d'objectivitat dels criteris establerts, el document que els conté perverteix els conceptes.

Així, el punt 4.3 del dit document diu:

“La relació entre la retribució variable i els motius pels quals es percep ha de ser objectiva –efectivament, així ho estableix la llei – de manera que l'empleat públic conegui explícitament quina és la conducta esperada”

Però la norma (vegeu el punt 4 d'aquest butlletí) predica l'objectivitat dels “sistemes d'avaluació”, no dels “motius pels quals es percep” la retribució variable, com torçudament pretén l'Acord signat. Uns motius que, en qualsevol cas, disten molt de ser objectius ja que enlloc es diu on consta “explícitament quina és la conducta esperada”, més enllà del deure de complir amb les funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.

7. Per acabar

Les engrunes que ara es volen repartir pertanyen al capítol de personal dels pressupostos, i prèviament, han estat dissociades dels conceptes retributius fixos que percep el personal de l'Administració de la Generalitat, bé per la via de minimitzar o eliminar qualsevol increment retributiu adreçat a apaivagar els efectes de la pèrdua de poder adquisitiu dels nostres salaris, bé per les retallades en altres drets socials que encara no hem recuperat i que teníem el 2012.

El que correspon, és que aquest import s'integri directament amb caràcter fix a les nòmines del personal i que aquesta administració d'incapaços deixi de “marejar la perdiu” (“emprenyar la gata” si ho preferiu) amb foteses que només fan que fer perdre el temps al personal i, en definitiva, disminuir la productivitat general de l'organització.

L'article 53.1.10 EBEP diu que el personal de l'Administració ha de complir amb diligència les tasques que li corresponguin o se li encomanin i que han de resoldre dins del termini els procediments o expedients de la seva competència.

És a dir, tothom ha de complir amb la seva obligació, i si l'Administració creu que no és així, el que ha de fer és posar els mitjans i utilitzar els instruments per assolir aquest objectiu i no divagar amb ridículs sistemes i ridícoles compensacions que per a l'únic que serveixen és per assolir just el contrari del que diuen pretendre.