#Combatives #Lliures #Rebels

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

CATACCRAC

Intersindical Alternativa de Catalunya

IAC CATAC

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

NOVENBRE 026

FORMACIÓ OPOSICIONS

GENERALITAT DE CATALUNYA
MESA SECTORIAL

1. ACORD DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI D'ADMINISTRACIÓ I TÈCNIC ADSCRIT A LES COMISSARIES DE LA DGP

El passat mes de setembre, tal com us vam informar, Funció Pública va anunciar que estava treballant en una proposta de millora de les condicions laborals del personal d'Administració i Serveis (PAS) adscrit a la Direcció General de la Policia (DGP).

Des de la IAC-CATAC **fa anys que reivindiquem millores reals** per a aquest col·lectiu, que han de passar, entre d'altres, per un **increment de les plantilles**, millores retributives mitjançant un complement específic que reconegui les condicions singulars de treball a les comissaries, increments dels nivells professionals, la **supressió de les tardes obligatòries** i una **cobertura àgil de les vacants i les baixes**.

Aquestes reivindicacions les hem traslladat de manera insistent i reiterada a la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de la Generalitat de Catalunya (MSNPAT), davant d'una Administració que, durant anys, ha anat ajornant les solucions.

Finalment, Funció Pública ha posat avui damunt la taula una proposta de millores per donar resposta a algunes d'aquestes mancances. El document s'ha presentat a la part social perquè sigui valorat i negociat, amb la intenció, segons ha manifestat l'Administració, que l'acord pugui ser aprovat **abans que acabi aquest 2026**.

La proposta per part de Funció Pública

1. Supressió de les tardes obligatòries

Eliminar l'obligació de treballar una tarda setmanal i modificar els llocs d'horari especial perquè passin a tenir horari normal. L'aplicació d'aquesta mesura queda condicionada a l'aprovació de l'acord i a la posterior modificació de la Relació de Llocs de Treball (RLT), s'espera que pugui ser efectiva per a gener 2027.

2. Reducció del temps de cobertura de substitucions

Reduir el termini mitjà de cobertura de les substitucions, que actualment és **de 2,5 mesos, a aproximadament un mes**. Es preveu una reducció de 45 dies mitjançant una millor coordinació entre les unitats i l'agilització dels procediments de selecció i nomenament.

3. Pla anual de formació

Crear un pla de formació adaptat a les funcions dels llocs de treball, establir un programa d'acollida per al personal de nova incorporació i aprofitar l'experiència dels professionals de la DGP com a docents. La detecció de necessitats es farà durant el **primer trimestre de 2027**, el disseny del pla durant el segon i la implantació durant el segon semestre.

4. Complement d'atenció presencial

Revisar els llocs de treball que fan atenció directa a la ciutadania per valorar el reconeixement del complement d'atenció presencial a molts d'altres llocs que fan aquesta atenció i que hem anat reclamant reiteradament.

5. Millora dels espais de treball

Buscar alternatives d'emmagatzematge per retirar les caixes, la documentació i els materials que actualment ocupen espais destinats al treball del personal.

Es preveuen mesures correctores durant el primer trimestre de 2027, mentre que les actuacions estructurals quedarien vinculades al Pla estratègic de la DGP i Prefectura 2040.

6. Increment de la plantilla PAS

Incorporar **480 efectius entre 2027 i 2030** per adequar els serveis administratius al creixement del Cos de Mossos d'Esquadra, que té previst arribar als 25.000 efectius l'any 2030.

La proposta estableix la distribució següent:

2027: 156 efectius.

2028: 135 efectius.

2029: 96 efectius.

2030: 93 efectius.

La distribució territorial i funcional es faria segons les necessitats planificades, sense concretar quantes places es destinarien a cada comissaria o unitat.

7. Complement específic per als caps de negociat

Establir un component addicional del complement específic per reconèixer les responsabilitats de coordinació i supervisió administrativa dels caps de negociat de les comissaries.

La mesura afectaria **64 llocs de cap de negociat** de la RLT de la DGP, amb un increment de **190 euros mensuals**, equivalents a 2.660 euros anuals en 14 pagues.

Una valoració prèvia de la IAC-CATAC

Des de la IAC-CATAC valorem que, després d'anys de reivindicacions, l'Administració presenti finalment una proposta que recull algunes de les nostres demandes històriques. Ara bé, la proposta és **clarament insuficient** i deixa sense resposta qüestions fonamentals per al conjunt del personal.

La perillositat i les condicions singulars de treball a les comissaries **no depenen de la categoria professional**. El personal que hi presta serveis comparteix un entorn amb presència d'armes, persones detingudes i activitat policial, unes circumstàncies que fa anys que reclamem que es reconeguin mitjançant un complement específic per al conjunt del personal afectat.

Tampoc podem obviar que la proposta deixa fora la millora dels nivells professionals, especialment el **nivell C-16 per al personal auxiliar**, una reivindicació que ja s'havia traslladat a Funció Pública i que ara ni tan sols apareix al document.

A aquestes mancances s'hi afegeixen altres qüestions que afecten aquest col·lectiu i el conjunt del personal de la Generalitat, com la **jornada de 35 hores**, la flexibilitat horària, les possibilitats reals de conciliació i una prevenció de riscos laborals que continuem considerant insuficient, especialment pel que fa als riscos psicosocials i a les condicions específiques de treball en dependències policials.

També caldrà garantir que els compromisos anunciats no quedin en una nova declaració d'intencions. Les millores de plantilla, la cobertura de substitucions i la supressió de les tardes obligatòries han de tenir **terminis clars i garanties d'aplicació**.

No podem acceptar que, després de tants anys de reivindicacions, les millores retributives es limitin a una petita part de la plantilla i que la resta de demandes continuïn sense resposta.

Per tot plegat, des de la IAC-CATAC continuarem insistint en la negociació perquè aquesta proposta incorpori les reivindicacions pendents i es tradueixi en millores reals, efectives i **per al conjunt del personal d'Administració i Serveis de la DGP**. Reconèixer les condicions singulars de treball a les comissaries ha de significar reconèixer els drets de tot el personal que hi treballa, no només els d'una part.

Per tal d'agilitzar l'aplicació de les propostes tindrem una nova reunió on fem aportacions. Per poder recollir el que el col·lectiu afectat consideri realitzarem una assemblea que us comunicarem properament.

2. EL DEPARTAMENT DE CULTURA, EN UNA SITUACIÓ D'EMERGÈNCIA PER LA MANCA ESTRUCTURAL DE PERSONAL

En aquesta mateixa línia, des de la IAC-CATAC hem traslladat a la Mesa Sectorial de Negociació la greu situació que pateix el personal de la Biblioteca Pública de Tarragona, on la **manca de cobertura dels llocs de treball** està comprometent el funcionament del servei públic i les condicions laborals de la plantilla.

La situació és especialment preocupant. La manca de personal obliga les treballadores i els treballadors a assumir una **sobrecàrrega constant de feina** i a desenvolupar funcions que no els corresponen per categoria professional, sense el reconeixement ni les retribucions adequades. Aquesta situació genera desequilibris en l'organització del treball, dificulta la prestació del servei i té conseqüències directes sobre la salut del personal.

Però des de la IAC-CATAC hem volgut deixar clar que el problema no és exclusiu d'un sol centre de treball. Estem davant d'un **dèficit estructural de plantilles** que afecta de manera molt greu el Departament de Cultura i als seus organismes adscrits. De fet, també afecta el conjunt de la Generalitat de Catalunya. És la mateixa problemàtica que fa anys que denunciem en altres àmbits: plantilles insuficients, llocs de treball que no es cobreixen, sobrecàrregues de feina i unes condicions laborals i retributives que dificulten l'atracció i la permanència del personal.

Aquesta manca de resposta per part de l'Administració acaba generant desafecció entre les treballadores i els treballadors i deteriora progressivament els serveis públics.

El cas dels **207 becaris del Departament de Cultura** és especialment greu. La utilització de persones becàries per cobrir necessitats estructurals de personal, tal com s'ha denunciat públicament, és una pràctica absolutament inacceptable. La suspensió de les beques arran d'aquesta situació ha deixat encara més al descobert fins a quin punt determinades àrees del Departament depenien d'aquestes incorporacions per mantenir la seva activitat ordinària.

Les beques no poden servir per substituir llocs de treball, ni la precarietat pot ser la resposta de l'Administració a la manca de plantilla. Si la retirada d'aquestes persones posa en risc el funcionament dels serveis, queda en evidència que les necessitats de personal són reals i que s'han de cobrir amb llocs de treball dotats i amb tots els drets laborals.

Des de la IAC-CATAC considerem que el Departament de Cultura es troba en una situació d'emergència pel que fa a les plantilles, amb desequilibris greus que afecten tant la prestació dels serveis com la salut de les persones que hi treballen. No estem parlant de simples dificultats organitzatives ni de problemes puntuals de gestió. Parlem de mancances estructurals que s'arrosseguen des de fa temps i que estan provocant situacions laborals inadmissibles.

Per aquest motiu, hem exigit que la Mesa Sectorial obri de manera urgent un **espai específic de negociació** per abordar la situació de la Biblioteca de Tarragona, analitzar les necessitats reals de personal, revisar les funcions que s'estan assumint i establir mesures immediates per garantir la cobertura dels llocs de treball i unes condicions laborals dignes.

Aquesta actuació ha de servir també per abordar el problema de fons que afecta el Departament de Cultura i les seves entitats adscrites i que es reprodueix en altres departaments de la Generalitat. No és una qüestió de conveniència ni una millora que es pugui continuar ajornant. És una qüestió d'urgència, de salut laboral, de respecte als drets de les treballadores i els treballadors i de garantia dels serveis públics.

La Generalitat no pot continuar exigint que les plantilles assumeixin indefinidament les conseqüències de la seva manca de personal, ni normalitzar que es cobreixin necessitats estructurals amb fórmules precàries o amb treballadores i treballadors que acaben assumint responsabilitats que no els corresponen.

Des de la IAC-CATAC exigim **solucions immediates**, cobertura efectiva dels llocs de treball i responsabilitats davant d'una situació que fa massa temps que es tolera. Els serveis públics no es poden sostenir a costa dels drets i de la salut del personal.

3. CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DEL COS D'ACCIÓ EXTERIOR I LA UNIÓ EUPOPEA

Aquesta és una reivindicació que ve de lluny. Ja el **desembre de 2023** vam denunciar a la Mesa Sectorial que la creació del nou cos avançava sense haver negociat adequadament les **possibilitats d'integració** de les persones que feia anys que desenvolupaven funcions pròpies d'acció exterior, tant del Cos Superior d'Administració General com del personal laboral.

En aquell moment, des de la IAC-CATAC vam presentar una proposta al Departament i als grups parlamentaris, i vam reclamar que es tinguessin en compte els precedents d'integració per Resolució utilitzats en altres àmbits, reconeixent ja el temps de serveis prestats en les funcions d'acció exterior.

Amb la Llei ja aprovada, la proposta de desenvolupament del Reglament en un Decret, no dona gaire marge de maniobra. La integració al cos de les persones que ja realitzen aquestes funcions es farà mitjançant promoció interna, tant per als funcionaris d'un altre cos com per a laborals fixos. IAC-CATAC hem reclamat que aquesta promoció interna s'ajusti el més possible en relació a les tasques que s'estan realitzant i que estiguin exempts del curs obligatori de formació de l'accés. El Departament ha dit que ho estudiarà.

A aquesta proposta podem fer aportacions. Per això, IAC-CATAC realitzarem una assemblea adreçada al col·lectiu afectat, que ens permeti recollir les propostes de les persones afectades.

4. AVALUACIÓ 360° O COM ENFRONTAR EL PERSONAL

En aquesta Mesa Sectorial també s'ha abordat l'actualització de les funcions dels diferents cossos de la Generalitat en relació amb el sistema d'avaluació de competències 360°. Durant la sessió, s'ha esmentat el fet que les treballadores i els treballadors hagin d'avaluar els seus propis companys i companyes, una responsabilitat que considerem aliena a les funcions pròpies de les treballadores i els treballadors.

#Combatives #Lliures #Rebels

Des de la IAC-CATAC volem recordar que això ja ho vam denunciar quan es va negociar l'acord de productivitat 360° el gener de 2024. Precisament, el sistema d'avaluació entre companys i companyes va ser un dels motius pels quals **ens vam negar a signar aquell acord**, que va comptar amb el suport d'altres organitzacions sindicals, i que **tenim impugnat judicialment**.

Ja aleshores vam advertir que obligar el personal a avaluar-se mútuament, de manera anònima i amb **conseqüències directes sobre les retribucions**, era una fórmula que podia generar conflictes, arbitrarietats i situacions d'indefensió. Un sistema que pretén valorar qüestions com l'empatia, la motivació, la iniciativa o la proactivitat mitjançant puntuacions subjectives entre companys i companyes no ofereix les garanties que exigim quan hi ha una part del salari en joc.

Però la nostra oposició no es limita a qui avalua ni a com es fa l'avaluació. El problema és el model de productivitat mateix. Des de la IAC-CATAC sempre hem defensat que cal **eliminar el complement de productivitat** i substituir-lo per una **tercera paga extraordinària completa** per al conjunt del personal de la Generalitat. Perquè les treballadores i els treballadors públics ja som productius. Ho demostrem cada dia, mantenint els serveis públics en funcionament malgrat la manca de personal, les sobrecàrregues de feina i unes condicions laborals i salarials que fa anys que reclamem millorar.

No necessitem que l'Administració ens incentivi a fer la nostra feina amb un complement condicionat a una puntuació. Necessitem **salaris dignes, plantilles suficients i millores retributives estructurals**. Resulta especialment indignant que una Administració incapaç de cobrir amb agilitat les vacants, que manté serveis amb plantilles sota mínims i que continua sense donar resposta a reivindicacions salarials històriques, pretengui ara mesurar la productivitat del personal a través de qüestionaris en què els mateixos companys i companyes s'han de puntuar entre ells.

És un **sistema infantilitzador** que menysté la professionalitat del personal públic i el sotmet a una avaluació que considerem ridícula i innecessària. A més, trasllada a les treballadores i els treballadors una responsabilitat que no els correspon i pot acabar deteriorant les relacions entre companys, en lloc de resoldre els problemes organitzatius que són responsabilitat de l'Administració.

No deixa, a més, de ser contradictori que es pretengui avaluar la iniciativa, la motivació o la capacitat de treball en equip de persones que sovint han d'assumir funcions que no els pertoquen, cobrir les mancances de plantilla i garantir el funcionament dels serveis públics amb recursos insuficients. Potser abans d'avaluar la productivitat de les treballadores i els treballadors, l'Administració hauria de començar per avaluar la seva pròpia capacitat per garantir unes condicions de treball dignes.

Per tot plegat, des de la IAC-CATAC insistim que el debat no pot limitar-se a actualitzar les funcions dels diferents cossos per adaptar-les al model 360°. Cal qüestionar un sistema que vam rebutjar des del primer moment i que **hem portat als tribunals** precisament per les seves deficiències.

La nostra reivindicació continua sent la mateixa: eliminació del complement de productivitat, tercera paga extraordinària completa i millores salarials estructurals per a tot el personal. Necessitem que l'Administració compleixi amb la seva i que ens pagui com correspon.

5. AUGMENT DE NIVELLS I CONSOLIDACIÓ DEL GRAU PERSONAL

Des de la IAC-CATAC hem tornat a reclamar a la Mesa Sectorial la necessitat d'abordar una **revisió a l'alça dels nivells professionals** dels diferents cossos de la Generalitat. *Una reivindicació que fa anys que defensem* que hem traslladat reiteradament als espais de negociació, on hem demanat expressament la creació d'un grup de treball per abordar aquesta qüestió.

En aquesta ocasió, hem sol·licitat l'obertura d'un espai específic de negociació i **hem registrat davant de Funció Pública una proposta concreta** per incrementar els nivells mínims del personal funcionari, començant pel cos subaltern, un dels col·lectius amb les retribucions més baixes de l'Administració.

La nostra proposta planteja **dues fases**: en primer lloc, el reconeixement d'ofici dels nivells mínims dels diferents cossos (E10, C2-12, C1-13, A2-18 i A1-21), amb la consolidació del grau personal corresponent; i, en segon lloc, una revisió progressiva a l'alça d'aquests nivells. Recordem que la Jurisprudència ja reconeix el temps de serveis prestats com a personal interí en la consolidación de grau. Reclamem que s'apliqui d'ofici i no s'obligui a cada treballadora haver-ho de reclamar individualment.

Proposem començar pel cos subaltern, amb l'**increment del nivell E10 a l'E12**. I no ens hem limitat a presentar una reivindicació genèrica. Hem analitzat la relació de llocs de treball i les taules retributives de 2026 per quantificar-ne el cost real.

Segons els nostres càlculs, aquesta mesura afectaria **340 llocs de treball**, amb un increment salarial de **845,18 euros bruts anuals per persona**, i representaria un cost total estimat de **287.361,20 euros anuals**, sense comptar les cotitzacions a càrrec de l'Administració.

Parlem, per tant, d'una millora salarial concreta, perfectament quantificada i assumible en termes pressupostaris. Costa justificar que una Administració com la Generalitat no pugui destinar **menys de 300.000 euros anuals** a millorar les retribucions de 340 llocs de treball dels nivells més baixos.

Aquesta reivindicació no és nova. Ja hem denunciat en diferents CATACRAC les diferències salarials entre el personal subaltern de la Generalitat i el d'altres administracions públiques catalanes, així com l'existència de treballadores i treballadors que assumeixen funcions i responsabilitats superiors a les reconegudes en els seus llocs de treball. No podem continuar acceptant que la Generalitat mantingui una part del seu personal en els nivells retributius més baixos mentre li exigeix cada vegada més funcions i responsabilitats.

Per això hem demanat que aquesta qüestió es negociï de manera específica, amb un **calendari i compromisos concrets**. La proposta d'increment del nivell E10 a l'E12 és només el primer pas d'una revisió que ha d'arribar al conjunt dels cossos de la Generalitat. Les millores salarials no poden continuar ajornant-se indefinidament. Hem presentat una proposta, hem identificat els llocs afectats i n'hem calculat el cost. Ara correspon a Funció Pública seure a negociar i donar-hi resposta.

6. SOM A1

Una demanda que fa temps que defensem i que continuem reclamant davant la manca de respostes i la passivitat expressa de Funció Pública. Una reivindicació que afecta el **reconeixement professional** de col·lectius com les educadores i treballadores socials i que ha estat objecte d'iniciatives al Parlament de Catalunya.

Som conscients que la classificació dels cossos funcionarials en els subgrups A1 i A2 està regulada per la **normativa bàsica estatal**. Ara bé, això **no eximeix la Generalitat de les seves responsabilitats** ni justifica que els departaments afectats continuïn sense impulsar les actuacions necessàries per abordar aquesta qüestió. Hem de recordar que, a més, la demanda està relacionada amb les tasques que es desenvolupen i les responsabilitats que s'assumeixen.

Que existeixi un marc normatiu estatal no pot servir d'excusa per no fer res. Correspon al Govern de la Generalitat estudiar les vies jurídiques disponibles, promoure les modificacions que siguin de la seva competència i, si escau, reclamar els canvis normatius estatals necessaris.

Des de la IAC-CATAC **participem activament en les plataformes** i els espais de defensa d'aquests col·lectius, treballant conjuntament amb les professionals afectades perquè aquesta reivindicació tingui una resposta efectiva.

Cal, doncs, accelerar l'anàlisi de les **possibilitats de reclassificació professional**, concretar les actuacions necessàries i establir un calendari de treball.

Prou d'ajornar el debat. Si calen modificacions normatives, que s'impulsin. Si hi ha obstacles jurídics, que s'identifiquin i es treballi per superar-los. El que no podem acceptar és que la resposta de l'Administració continuï sent **la inacció**.