



INFORME SOBRE UNA PROPOSTA INTEGRAL DE CLASSIFICACIÓ I ADEQUACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL DEL SOC

Introducció

La Secció Sindical de CCOO del Departament de Treball i Indústria apostem per la implicació sindical en la definició del model de l'empresa, convençuts que l'establiment d'unes estructures adequades pot evitar molts dels problemes que afecten als treballadors i treballadores. És per això que hem elaborat diversos informes o estudis (sobre la plantilla, els CIFO, les OTG, el SOC, etc.) amb l'objectiu de determinar l'estat de la qüestió, definir problemàtiques, denunciar situacions negatives que afecten al personal i fer propostes sindicals que serveixin de base per negociar amb l'empresa, sempre, en les qüestions generals, amb una proposta d'actuació sindical conjunta. Aquest informe que presentem avui recull una de les aspiracions i reivindicacions més esteses entre els treballadors i treballadores del Departament de Treball i Indústria i del SOC.

A l'**Estudi sobre la plantilla del Departament de Treball**, elaborat i distribuït per CCOO el novembre de 2001, a més del desproporcionat nivell de precarietat, denunciàvem la desestructuració de la plantilla del Departament. L'estudi demostrava la distribució desequilibrada del personal del Departament. D'una banda, pel predomini de personal del grup D (el 40'4% en el conjunt del Departament, el 49 % en les OSOC), provocat per la tendència general de contractar "a la baixa" els treballadors i treballadores, fet que genera una constant explotació dels companys i companyes que realitzen funcions per sobre de la seva categoria. D'altra banda, la desestructuració es manifesta, també, en la bipolaritat de les estructures de personal d'algunes unitats (principalment els grans centres: SSSC, delegacions territorials...), per la tendència a contractar tècnics/ques superiors i auxiliars administratius, obviant les categories intermèdies (grups C i B), fet que repercuteix en el funcionament del servei i implica, de nou, la realització de funcions per sobre de la categoria retribuïda.

Al document **Propostes d'organització i funcionament del SOC**, de desembre del 2002, dèiem que *podem i hem d'apostar per una estructura que tingui en les OTG el seu component essencial i, per extensió, definidor de l'estructura completa del SOC i de la resta del sistema. Una còpia o una pura traducció parcials de l'estructura operativa actual del Departament de Treball seria una frustració de les legítimes expectatives que ha obert entre nosaltres la creació d'un organisme autònom que aspiri a vertebrar una veritable política pública d'ocupació. L'organització, partint de la base -és a dir, de les OTG i CIFO, fonamentalment-, pot i ha de renovar-se totalment si és que volem evitar tal frustració*



Això implica, i ho dèiem en el propi document, que cal abordar el *dimensionament de la plantilla necessària i com s'integrarà*. Igualment, consideràvem com a elements essencials derivats d'aquest eix d'actuació, els tres següents:

-Consolidació del treball en precari: la llei de creació del SOC va establir i generar l'aposta per l'estabilització, a través de la via excepcional de la disposició transitòria tercera, introduïda gràcies a la pressió sindical i posada en marxa després de la complicada negociació en què vam intervenir.

-Redimensionament de la plantilla: augment de la plantilla en les places necessàries.

-Creació d'una RLT adequada a les funcions tècniques previstes per la llei. Això comportarà -dèiem- els processos de promoció i reclassificació que, no hi ha altre remei, han de determinar-se detalladament per ajustar la RLT i plantilla actual a la nova. La promoció hauria de precedir a la incorporació de nou personal, per tal de donar prioritat als llocs més retribuïts al personal antic.

Afegíem un principi fort i central en aquesta configuració de la relació de llocs de treball: una extensió de l'equiparació de nivells entre tot el personal com a lògica conseqüència de l'equivalència de funcions i responsabilitats del model organitzatiu que proposàvem, almenys a nivell de les OTG o oficines SOC.

Hores d'ara, a punt de culminar el procés de consolidació, hem d'endegar la reforma de la RLT per adequar-la als fins primordials de la llei i en concordança amb els objectius de promoció i reclassificació que creiem absolutament imprescindibles.

La tasca que ens pertoca, ara, creiem que consisteix a bastir i desenvolupar aquesta previsió.

En primer lloc, definirem i centrarem els objectius que hem de perseguir.

En segon lloc, mirarem de determinar els aspectes legals que ens poden emmarcar, constreynir o, pel contrari, facilitar l'assoliment d'aquests objectius.

En tercer lloc, esbossarem un diagnòstic de la situació actual del servei, analitzant breument l'estat de la plantilla, del seu funcionament i del clima laboral en què es mou.

I finalment mirarem de fer una proposta de vies concretes que caldria seguir per assolir els objectius, o, si escau, la revisió d'aquests objectius, dins les conclusions.



1. Objectius

La finalitat de la Secció Sindical de CCOO en elaborar aquest Informe preliminar sobre una proposta integral de classificació i adequació professional del personal, és assentar les bases per assolir els objectius sindicals que a continuació s'indiquen:

Objectiu principal:

Aconseguir una adequació correcta de la classificació professional de tots els treballadors i treballadores del SOC, segons les funcions tècniques i administratives que han d'assumir-hi.

Objectius accessoris:

Definició d'una RLT que respongui a una valoració adient dels llocs de treball respecte a les funcions que ha d'assumir el SOC

Definició dels processos de promoció i reclassificació que permetin als treballadors de l'actual plantilla incorporar-se als llocs de la RLT que li escaiguin

Definició dels processos de cobertura provisional dels llocs de l'estructura del SOC que quedin vacants, per afavorir la incorporació dels treballadors de l'actual plantilla

Definició del processos d'incorporació de nous treballadors als llocs que definitivament siguin vacants a la nova RLT



2. Marc normatiu

2.1 Llei de creació del SOC i decret de reestructuració 69/2004

L'exposició de motius del Decret 69/2004, de 20 de gener, de reestructuració del Servei d'Ocupació de Catalunya del Departament de Treball i Indústria., *la llei de creació del SOC, de La Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya va crear aquest organisme autònom de caràcter administratiu, adscrit al Departament de Treball, actualment, Departament de Treball i Indústria, amb l'objecte de gestionar i integrar el conjunt d'actuacions i serveis ocupacionals (...) amb la finalitat d'assolir la millora de l'ocupabilitat dels treballadors i de les treballadores i una competitivitat més gran del teixit empresarial. En definitiva, amb la creació del Servei d'Ocupació de Catalunya, s'assoleix la integració de les polítiques ocupacionals a Catalunya.*

Continua l'esmentada exposició de motius dient: *Dintre d'aquest sistema, el Departament de Treball i Indústria exerceix la direcció estratègica del Servei d'Ocupació de Catalunya, en fa el control i garanteix l'avaluació de l'activitat d'aquest organisme.*

La implantació d'aquest sistema ocupacional a Catalunya requereix un procés de configuració d'una xarxa que engloba tant els centres propis que el Departament de Treball i Indústria li assigni i els centres públics de la Generalitat que hi cooperen, com els centres de les entitats cooperadores i els centres de les entitats col·laboradores. També fa necessari dotar al Servei d'Ocupació de Catalunya d'una estructura pròpia, que comporta la desaparició de la Direcció General d'Ocupació i de la Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació.

La Llei 17/2002 va regular les funcions dels òrgans de govern, que són el director o la directora i el Consell de Direcció, i dels òrgans de participació territorial, que són les meses locals d'ocupació. L'esmentat Decret regula els òrgans de comandament que representen els esglaons següents després de la Direcció. Segons la repetida exposició de motius això representa la plena posada en marxa d'aquest Servei d'Ocupació de Catalunya.

De fet, l'estructura regulada pel Decret esmentat se centra en els Serveis Centrals i arriba fins al nivell de caps de Servei. Tot i així, també es recullen al seu art. 19 referències als serveis territorials (només Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona) i a les unitats territorials de Barcelona –amb rang de servei-. Crida l'atenció l'eliminació de servei territorial a Terres de l'Ebre.

Queda, doncs, pendent de desenvolupar l'estructura d'aquests serveis i unitats territorials i de les unitats inferiors que en depenguin, com també dels CIFO, dels quals el Decret preveu que depenguin de la Subdirecció general de Coordinació Territorial (art. 18.3). Aquest és la que podríem definir realment com a estructura operativa per la veritable posada en marxa d'un servei adreçat als ciutadans. També, cal ja remarcar-ho, queda pendent de definir i revisar la relació de llocs de treball amb la inclusió dels llocs



base, tant de personal funcionari com laboral, que constitueixin l'esglaó més baix del Servei.

2.2 La RLT

Les relacions de llocs de treball -RLT o RPT en el seu homòleg castellà- són una figura jurídica creada per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, que continua sent la legislació bàsica de la funció pública espanyola, després de diversos intents frustrats d'elaboració d'un definitiu estatut integrat. L'actual text articulat de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, segons el DL 1/1997, també recull aquesta figura al seu art. 29.

La RLT es configura segons aquesta normativa com la clau de l'organització dels recursos humans de l'Administració Pública. Per a la majoria de la doctrina, es tracta d'una regulació que configura un model administratiu mixt entre el de carrera administrativa, caracteritzat per l'adscripció a cossos i escales dintre dels quals els funcionaris poden desenvolupar la seva vida professional, i el de llocs de treball, en què els conceptes retributius van lligat a l'exercici d'un lloc de treball concret.

De fet, el sistema actual conserva l'existència d'una plantilla orgànica que, a nivell pressupostari, marca els límits màxims de cobertura de les relacions de lloc de treball, i aquestes, les RLT, són les eines que concreten el nombre exacte de llocs de què es pot dotar cada unitat administrativa. La RLT ha de recollir, en efecte, un mínim de continguts que detallen, des del sistema d'accés als conceptes retributius lligats, bé al grup de pertinença de cada cos o escala que haurà de reunir el funcionari –o la categoria de cada treballador laboral- que l'ocupi, fins a les retribucions directament vinculades al lloc de treball.

Per a una correcta elaboració d'una RLT és bàsica la correcta elaboració, alhora, de la prèvia i preceptiva valoració dels llocs de treball, que ha de basar-se legalment en la titulació exigida, l'especialització, la responsabilitat, competència i comandament que es derivin del lloc.

2.3 Sistemes de cobertura

Com hem dit, la RLT determina quin és el sistema d'accés a cada lloc de treball: concurs, concurs de mèrits –en els llocs singulars i d'estructura- i lliure adscripció. També es preveuen legalment diversos mètodes de cobertura provisional, que detallarem en un altre apartat.

Un sistema que podríem dir excepcional es regula a l'art. 22 de la Llei 30/1984, la promoció interna. Suposa l'accés a un grup immediatament superior –té a veure, doncs, no tant amb el sistema de la RLT com amb el de carrera-. A part d'exigir la titulació que el grup requereixi, el funcionari haurà de tenir un mínim de 2 anys d'antiguitat en el cos o escala, i el sistema d'accés haurà de respectar el principi d'igualtat, mèrit i capacitat. Es preveu que el sistema d'accés per aquesta via serà preferent al d'accés lliure.



L'art. 60 del DL 1/1997 ha establert la preferència del torn restringit sobre el torn lliure, i la possibilitat que els funcionaris optin per romandre al mateix lloc de treball que ocupen de forma definitiva, quan el contingut sigui substancialment coincident.

Tant la llei estatal com la catalana han afegit la possibilitat d'eximir del requisit de la titulació en el supòsit de la promoció del grup D al C, quan es tingui una antiguitat de 10 anys en el cos, o de 5 més la superació d'un curs de formació al qual s'ha d'accedir per criteris objectius (disposició addicional 23^a del DL 1/1997).

Aquest sistema de promoció del grup D al C va ser objecte d'un especial tractament als Acords de condicions de treball de 1997 i 2000, permetent unes proves de promoció interna específiques, dins una dotació pactada del nombre de places, i sempre dins la mateixa plaça ocupada.

Per altra banda, els sistemes excepcionals no acaben aquí. La Llei 22/1993, de 22 de desembre, va introduir els plans d'ocupació com a instruments de planificació estratègics que contindran de forma conjunta les actuacions a desenvolupar per a l'òptima utilització dels recursos humans.

Aquesta previsió s'ha integrat al sistema de l'Administració catalana a través de la l'art. 68 del DL 1/1997, que faculta el Govern per aplicar mesures de racionalització de l'organització i el personal, i el 69, referència que remet als plans d'ocupació com a mesura del règim estatutari dels funcionaris.

Destaquen entre les mesures que es poden posar en marxa, pel que ens interessa ara:

- Concursos de provisió de llocs de treball limitats al personal d'àmbits determinats
- Mesures específiques de promoció interna
- Reassignació d'efectius (en el cas de plans d'ocupació), mesura que suposa una supressió de llocs de treball i un procediment de recol·locació segons diverses fases, que pot acabar en la situació d'expectativa de destinació, que pot ser gairebé indefinida, si bé comporta l'obligació de concórrer a tots els concursos de llocs de treball del mateix nivell, i dins la província, que es publiquin.

Altres sistemes excepcionals que també suposen una presa definitiva de nou lloc de treball són:

- Redistribució d'efectius. Es pot fer dins de cada Departament o organisme autònom i sempre, llevat de casos excepcionals degudament justificats, dins la mateixa localitat. Cal que es tracti de llocs de la mateixa naturalesa i amb iguals complements de destinació i específics.
- Trasllat de lloc de treball. És molt similar a l'anterior, però es dona entre diferents departaments.



2.4 Sistemes de cobertura provisional

No tractarem el cas tradicionalment més usat, el de l'interinatge, que suposa la incorporació de personal extern a llocs de treball vacants, ja que es tracta d'un sistema que no pot generalitzar-se. Tot i així, cal citar que el II Acord general de condicions de treball de 2000-2003 va preveure un procediment de cobertura a través de la designació com a personal interí de personal funcionari que pertanyi a un o dos grups inferiors. S'establí, però, el seu caràcter excepcional i es remetia a una regulació posterior que havia de proposar la Secretaria General de la Funció Pública, la qual no s'ha desenvolupat.

Juntament amb el de l'interinatge, el sistema de cobertura provisional més usat –fins al punt d'esdevenir, com de fet aquell mateix, un autèntic vici de l'Administració de la Generalitat- ha estat el de la comissió de servei. Requereix una resolució del secretari general del Departament, i que s'acreditin raons d'urgència i de servei. Pot ser voluntària o forçosa. Per a la forçosa s'hauran d'assignar els funcionaris que reuneixin els requisits i les condicions establertes a la RLT per al lloc que cal cobrir, i tindran preferència els que siguin del mateix Departament, tinguin menors càrregues familiars, menor antiguitat i major proximitat geogràfica.

En tot cas, les comissions hauran de ser estrictament temporals, i tenen com a límit el moment en què es proveeixi el lloc de treball pel procediment ordinari que en determini la RLT, i en tot cas el màxim de 2 anys.

Els encàrrecs de funcions són supòsits similars, per a llocs de comandament o assimilats. El temps màxim aquí és de 6 mesos, sempre que no s'hagi procedit a la publicació del concurs específic corresponent per a la cobertura definitiva, la resolució del qual marcaria en tot cas el límit temporal màxim.

Altres casos de cobertura provisional possibles són l'acumulació de tasques i l'adscripció provisional, forma aquesta que deriva de situacions particulars com les de nou ingrés, reingrés després d'excedències, etc.

2.5 La carrera professional

Actualment, a manca encara d'un veritable Estatut de la Funció Pública, el sistema que fixa la Llei 30/1984, com ja s'ha dit al principi d'aquest apartat, configura un model administratiu mixt entre el de carrera administrativa, caracteritzat per l'adscripció a cossos i escales dintre dels quals els funcionaris poden desenvolupar la seva vida professional, i el de llocs de treball. La carrera professional té una incidència particular especialment a través de la figura del grau, entre els funcionaris, i la categoria, amb la consegüent adscripció a un grup o altre, entre el personal laboral.

El sistema del grau suposa que tots els funcionaris posseeixen un grau personal. Aquest grau personal s'adquireix, en primer lloc per ocupar durant dos anys consecutius o tres interromputs un lloc del nivell equivalent al grau que es consolidarà, sempre amb el



límit de dos nivells per damunt del que es tenia consolidat. En principi, tot funcionari adquireix el nivell mínim del grup al que accedeix, si bé actualment sembla que la nostra legislació catalana exigeix alhora dos anys per consolidar aquest nivell mínim des de l'accés (vegeu art. 81.1 del D 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, enfront el 21.1.c de la Llei 30/1984 estatal).

En definitiva, el grau es pot canviar mitjançant el desenvolupament de llocs de treball de superior nivell o bé, segons l'article 80.4 del D 1/1997 esmentat –similar al 21.1.f de la llei estatal també referida), per altres mitjans, de manera que **"el grau personal es pot adquirir també mitjançant la superació de cursos específics o els altres requisits objectius que siguin determinats pel Govern de la Generalitat i s'estableixin per reglament. Pel que fa a la selecció per accedir als cursos específics s'ha de fer per concurs"**.

Pel que fa al personal laboral, tota promoció passa per ocupar llocs de treball d'una categoria superior, o que se li reconegui aquesta superior categoria per processos concertats –antigament, competència de la comissió de seguiment i vigilància del Conveni- o bé a través de reclamacions judicials. Donada la dificultat pràctica d'accedir a altres llocs de treball per la inoperància de la via de concurs regulada al Conveni, i la dificultat de la via litigiosa social, la via gairebé única passa a ser la de l'acord amb la pròpia Administració per modificar la catalogació del lloc de treball.

2.6 Acords i pactes sobre promoció

Si bé en aquest tema la negociació col·lectiva està fortament constrenyida pel marc normatiu que acabem d'enunciar, sobretot en el cas del personal funcionari però també en el del laboral que es mou normalment a remolc del marc negociador de l'anterior, s'han donat alguns espais que han obert interessants precedents quant a flexibilització i aplicació de processos de promoció diferenciats en alguns sectors de l'Administració concrets.

Podem citar aquí l'Acord del personal d'Institucions Penitenciàries, que abarca el període 2003-2005, que recull un apartat específic de promoció professional, amb la creació d'un lloc base dels grups D/C i nivell 14 i un complement específic propi, i amb el pacte que preveu que en les convocatòries d'oferta pública es convoqui separatament un torn de promoció interna per al personal adscrit als cossos d'auxiliar tècnic i del grup C. Afegeix un compromís del Departament de Justícia de valorar i facilitar la promoció per al personal del cos de diplomats, grup serveis penitenciaris.

Podem citar també l'Acord del cos de bombers del mateix període 2003-2005, que conté al seu punt 3 uns acords sobre promoció interna des de la categoria de bomber a la de bomber de primera (grup C) a través de la superació d'un concurs oposició entre els membres de l'escala bàsica amb categoria de bomber, que tinguin una antiguitat de dos anys de servei actiu a la categoria i la titulació adequada, o, a manca d'aquesta, que compleixi els requisits que preveu la pròpia norma específica, la qual preveu la



superació d'una formació especialment dissenyada pel Departament. En la fase d'oposició es garantirà el coneixement del temari específic de la categoria de bomber de primera. Aquesta promoció es produeix dins la mateixa plaça ocupada. L'Acord també compromet la convocatòria de totes les places ocupades pels funcionaris que compleixen els requisits per accedir a tal promoció, al llarg dels tres anys de la seva vigència.

També es preveu una promoció específica per concurs oposició a l'escala tècnica del cos de Bombers des de la categoria inferior, amb el requisit del mínim de dos anys d'antiguitat. Es concreta el nombre de places que compondrà cada convocatòria successiva en els tres anys de l'Acord.



3. Diagnòstic del servei

3.1 Estat de la plantilla

Actualment, a manca d'una definició clara i precisa de la RLT, la plantilla del SOC està aproximadament composta per uns 1.600 treballadors, dels quals al voltant del 48 % està destinat a les oficines de treball o del SOC, un 15 % als CIFO, menys del 20 % als serveis territorials, i la resta, més del 15 %, als Serveis Centrals.

Pel que fa a la composició per tipus de vinculació, els funcionaris representen el 45 %, que, units amb el 12 % d'interins, suposen l'àmplia majoria. Del 33 % de laborals, els temporals representen un bon percentatge, prop del 18 % del total de treballadors. Aquestes xifres han de variar significativament quan culmini el procés de consolidació i funcionarització obert per la disposició transitòria 3^a de la Llei de creació del SOC, que suposarà l'estabilització de 513 places, aproximadament la totalitat de les que actualment estan ocupades temporalment, i l'increment proporcional de la plantilla de funcionaris, en suposar l'accés a tal condició dels laborals temporals o indefinits no fixos que superin aquest procés d'estabilització i dels temporals fixos que superin el procés paral·lel de funcionarització.

Pel que fa a la distribució de la plantilla del Departament per grups, tal com hem indicat en la introducció d'aquest informe, destaca el predomini de personal del grup D (superior al 40 %), que marca una de les característiques negatives de l'estructura de la ostra plantilla: la tendència de "classificar a la baixa" els treballadors i treballadores, es a dir, per sota de les funcions que han de desenvolupar. Aquest percentatge de personal del grup D és encara superior a les oficines del SOC, on arriba al 49 % de mitjana, precisament en unitats on és més difícil de definir llocs de treball purament d'auxiliars. La Secció Sindical de CCOO denunciem la manca d'una política de recursos humans del Departament de Treball i la greu desestructuració de la plantilla, que es manifesta particularment per la classificació incorrecta de la plantilla: manca de personal en els grups intermedis (C i B) i contractació excessiva de personal del grup D. La classificació incorrecta del col·lectiu d'auxiliars administratius provoca diàriament situacions d'explotació, constata la falta de reconeixement de la direcció del Departament pel treball realitzat en les diverses unitats i és un factor que repercuteix indubtablement en la desmotivació dels recursos humans d'aquesta empresa.

Aquest desequilibri de grups es veu agreujat per situacions particulars i locals que fan que es donin grans diferències en la distribució entre unitats, singularment parlant d'oficines. En algunes oficines del SOC, per exemple, no hi ha cap tècnic i el percentatge de personal del grup D arriba fins al 85 % i, com a conseqüència, els companys i companyes auxiliars assumeixen tasques que en cap cas els corresponen.

En general, si tenim en compte la comparació amb altres serveis d'ocupació públics europeus, la plantilla resulta clarament insuficient. Basti apuntar que l'aproximació a una ratio d'un treballador per cada cent aturats, requeriria un augment addicional d'entre 500 i 600 places a la plantilla, és a dir, un terç de l'actual.



La plantilla es configura, en un resum molt elemental, com a escassa, classificada deficientment –i consegüentment mal remunerada- i desmotivada (veure apartat 3.3).

En l'apartat positiu, caldrà reflectir la millora gran en l'estabilitat de la plantilla a través de l'aplicació de la disposició transitòria 3^a de la llei del SOC

3.2 Estat del funcionament

Fent un petit balanç de punts forts i dèbils, el podríem enunciar així:

Punts forts:

- L'existència d'una plantilla que, en bona part, s'ha mantingut, tot i precària, amb una relativa continuïtat, acreditant així una llarga experiència professional i demostrant un elevat nivell de qualificació de la plantilla
- Existència d'una xarxa molt àmplia d'oficines amb tradició d'atenció directa al públic. Tot i això, cal dir que un estudi d'aproximació a la ratio més homologable a Europa que hem comentat a l'anterior apartat, ens representaria la necessitat d'obertura de noves oficines –o bé en alguns llocs la creació d'enormes oficines de 40 o 50 treballadors en algunes localitats especialment deficitàries actualment, tals com Girona, Sabadell o Reus-.

Punts dèbils:

- Escassa flexibilitat en l'execució de les funcions quotidianes
- Rigidesa a l'hora d'introduir noves tecnologies, o noves formes de gestió
- Escàs recurs a la polivalència
- Centralització de la gestió, disseny i control dels programes, que genera rigidesa, ineficiència (duplictat de tasques, lentitud en la resolució, etc) i manca de transparència en la gestió, internament i externament (cara a l'administrat)
- Deteriorament i manca de condicions en l'estat físic de bona part de la xarxa d'oficines
- Descoordinació i deficient comunicació entre unitats diferents del mateix Departament: existència de nombroses unitats *estanques* que funcionen sense conèixer i compartir experiències, coneixements i resultats amb d'altres unitats
- Manca de definició d'objectius concrets en el servei i de mecanismes per debatre'ls i fixar-los. Dispersió, en tot cas, en els canals, mitjans i elements formals d'impartició d'instruccions i directrius per a l'execució de les funcions del servei

3.3 Avaluació del clima laboral

Podríem també presentar un esquema molt senzill basat en algunes conseqüències del balanç anterior que han repercutit en el funcionament quotidià de les relacions laborals i humanes, d'acord amb les apreciacions nostres, subjectives evidentment, però contrastades en el dia a dia de les unitats. A tall d'enumeració no exhaustiva:

- Baixa identificació dels treballadors amb la gestió global del servei
- Manca de perspectives de promoció i millora en la qualificació
- Manca de canals de comunicació eficaços entre els nivells directius i els d'execució. Sovint, sensació que, si existeixen definicions i declaracions d'objectius i finalitats en el



funcionament efectuades des dels nivells directius, es queden en el pla teòric i es contradiuen.

-Una certa tendència a l'escepticisme entre el personal respecte a la capacitat tècnica de dinamitzar el mercat del treball

Tot i així, cal considerar que el funcionament diari manté en peu un servei que, pitjor o millor, atèn diàriament centenars de ciutadans, i presta serveis socials sovint molt fonamentals. Allà on el funcionament s'apropa més a una relació fluïda amb les demandes dels ciutadans, creiem que és perquè s'ha mantingut un sistema de treball basat en bona part en l'autorganització, la iniciativa personal i l'estructuració espontània de grups informals de divisió del treball.



4. Vies concretes d'acció

4.1 Disseny de les RLT (funcionaris i laborals) del SOC. Reclassificacions consegüents

És indispensable treballar ja en el disseny d'una RLT que ajusti els requeriments que el funcionament del Servei d'Ocupació de Catalunya a la necessitat de personal que l'hagi de servir, tant a nivell quantitatiu (dimensionament general) com qualitatiu (estructura, distribució per unitats, classificació de cada lloc de treball).

A nivell global, el dimensionament depèn del model de servei que es pretengui implementar i de la posició que el SOC assumeixi en la xarxa ocupacional de què parla la llei de la seva creació. La distribució territorial i la descentralització organitzativa poden alhora decisivament influir, si es planteja per exemple ampliar, mantenir o reduir les oficines del SOC, potenciar o disminuir els serveis territorials i els serveis centrals, etc.

Si aquesta estructura depèn en bona part de la decisió política i executiva que es prengui en el consell de direcció, no ens ha d'impedir l'accés als treballs de disseny de la RLT que s'hi adeqüi. Caldria instar amb el conjunt de seccions sindicals i amb el Comitè Intercentres la creació d'un **grup de treball** paritari per engegar els estudis de confecció d'aquest RLT, cara a contribuir a establir línies de consens que han de desembocar en el redactat dels documents tècnics que la normativa exigeix a tota creació o revisió d'una RLT.

Caldria mantenir com a premisses de la nostra intervenció en aquestes línies de consens:

-Preferència per una igualació entre els nivells (tant entesos àmpliament en sentit orgànic com estrictament en el sentit propi retributiu), que busqui línies de solapament entre els grups d'adscripció del personal. En tal sentit, caldria obrir al màxim l'adscripció de places als grups de cada cos o escala. Aquesta idea es traduiria en una elevació en la classificació de nivells basada en una progressivitat a partir dels llocs que avui compten amb uns nivells més baixos, i en conseqüència produiria una mena de promoció automàtica o progressiva –mitjançant l'adquisició del grau en el cas dels funcionaris- en el propi lloc de treball.

-De la mateixa manera, preferència per l'adscripció general en detriment de cossos, escales o delimitacions tècniques específiques dintre del cos (de l'estil de les recentment resoltes convocatòries de cos de titulació superior i diplomatura, que han obert una gran dispersió en la forma d'accés). Es pot contemplar, en alguns casos, una determinació específica –sobretot en els cas del personal laboral, que hauria de quedar reduït dins del possible i de l'obligatòria voluntarietat, a les categories que el Conveni Únic no considera funcionaritzables-, però es tractaria de considerar-ho més l'excepció que no la regla.



-Aposta, consegüentment amb els punts anterior, per la polivalència i la flexibilitat en la definició dels llocs de treball. Aquesta polivalència no implica, tanmateix, un ventall il·limitat de funcions, sinó un cert equilibri entre una certa especialització i la capacitat d'adaptació a tasques diverses. Tampoc implica, ben entès, augmentar la càrrega de treball sense augmentar la retribució, com no pot significar que l'organització trontolli per la via de carregar més la feina dels més flexibles i alleujar la càrrega dels menys propensos al canvi. En altres paraules, la polivalència exigeix més coordinació, no menys organització.

-Reconeixement del treball tècnic singular que comporta la tasca del Servei i consegüent i coherent reconeixement en la determinació de nivells i, especialment, de complements específics. Aquí, en aquest punt, es pot marcar una diferenciació que, si bé ha de procurar ser el més transversal possible –és a dir, congruent amb la polivalència i flexibilitat-, sí que pot discriminar entre les diferents unitats d'adscripció de la plaça, per tal de recompensar condicions particulars de la feina –tals com la tradicional distinció de la tasca d'atenció personalitzada al públic-.

4.2 Sistema de cobertura provisional de places vacants de les noves RLT: promoció interna i nou accés

Paral·lelament al procés anterior, cal intentar obtenir el compromís del Departament d'obrir al seu personal una oferta de cobertura provisional de les places previstes a curt termini, contractant o incorporant només nou personal en aquells llocs que quedin vacants. Això hauria de fer-se durant l'any 2004, un cop resolta la transitòria, i fins a la culminació del procés de creació i cobertura definitiva de les places de la nova RLT. S'hauria de fer a través d'un procediment pactat amb els representants dels treballadors, que garanteixi la transparència, objectivitat i igualtat d'oportunitats.

Aquesta fase de cobertura hauria d'executar-se preferentment mitjançant un concurs intern transparent, amb control i participació dels representants dels treballadors, per tal de designar els ocupants de les places en règim de comissió de serveis o encàrrec de funcions, recorrent a la figura de l'interinatge en aquells casos en què l'adscripció de grup la impedeixi. És a dir, es podria permetre la presentació de personal de grups inferiors que reuneixi requisits de titulació adequats. Es podrien estudiar fórmules d'accés similars a les previstes per les convocatòries de promoció per al personal que no tingui titulació.

4.3 Sistema de cobertura definitiva de les RLT: concurs, concurs-oposició

Aquesta fase és inexcusable, però caldria fer-la amb la reserva d'accés al personal ja adscrit al SOC, cosa legalment possible com ja hem analitzat a l'apartat de normativa. És igualment important que s'estableixin distintes mesures com un tot articulat, d'acord amb els art. 68 o 69 del DL 1/1997, de manera que formin un conjunt harmònic i coherent.



En primer lloc, s'hauria de donar pas a un ambiciós pla de formació interna específica que abastés tots els grups i permetés la superació de la limitació de la titulació en el cas legalment previst (vegeu apartat 2.2), recorrent a la programació de cursos de formació a l'efecte.

En segon lloc, acabada la fase anterior, s'hauria de convocar un concurs de trasllats sobre totes les vacants de llocs base, òbviament amb resultes, i els concursos de mèrits per a totes les places de comandament i llocs singulars vacants igualment. En aquesta fase, avalada sindicalment la transparència de la fase de la cobertura provisional, es podrien contemplar els mèrits aconseguits en el desenvolupament de les designacions que se n'haguessin derivat.

En una última fase es podria obrir a un concurs oposició obert que permetés l'entrada de nou personal en aquelles vacants que l'eventual ampliació de la plantilla generin.

4.4 Avançar cap a una cultura participativa

Un objectiu més hauria de ser, des del pla que hem descrit com a secundari o accessori a l'objectiu final que és l'adequació ideal de la plantilla a les funcions que tingui el SOC encomanades, la creació d'un clima laboral que regeneri i superi el mal clima que hem descrit breument al diagnòstic.

Entenem que una forma important de fer-ho és creant una nova cultura del servei que involucri tots els agents que s'hi integrin, i molt fonamentalment, no cal dir-ho, la plantilla de l'organisme. Això suposa superar un model caracteritzat, com dèiem en el diagnòstic, per l'escassa fluïdesa i flexibilitat organitzativa, a un altre on hi hagi una cultura participativa que s'estengui verticalment i horitzontalment, tant des del pla purament comunicatiu, com des del de la presa de decisions. De tal manera, seria possible que es conformés en tots els esglaons de l'organització una adhesió als grans objectius de la gestió, i que en la seva definició i en la dels sistemes d'execució hi hagi nivells de cogestió. Cogestió com a desideràtum que, en aquells àmbits que hi hagi acord, pugui arribar a ser extensiva a tots els nivells de decisió.

Per què apostem per una cultura participativa? Diverses raons ens fan creure que és preferible. Molt sintèticament, podríem enunciar-les així:

-Perquè sembla la cultura més coherent amb el nostre règim sociopolític i el del nostre entorn de referència –la Unió Europea, bàsicament, la qual també conforma de fet el nostre règim jurídic-

-Perquè, dins del model social, el nostre organisme hauria d'assumir el paper impulsor de formes de democràcia més avançada, partint del fet de donar exemple en les pròpies relacions laborals i de treball internes

-Perquè, més enllà de les preferències polítiques, es tracta d'un sistema més eficient, en desencadenar sinèrgies i evitar friccions

-Perquè sembla el model més adequat per a un organisme del qual hem predicat la necessitat d'una forta flexibilitat i dinamisme per a la seva adaptació a un entorn econòmic canviant.



Per tal de facilitar aquesta nova cultura, que, repetim, requereix involucrar tots els agents que intervenen en el SOC, és indispensable remoure els factors que limiten la participació. Podríem citar, sense ànim d'esgotar-los:

-La manca d'implicació de la direcció i dels esglaons intermitjos. En aquest punt, l'impuls ha de ser conjunt entre els treballadors de tots els nivells de l'organització

-La manca de coneixements i d'habilitats de relació i de cooperació entre els agents

-La manca d'un esquema clar de desenvolupament d'accions concretes, planificades i dotades d'una temporalització adequada i realista. La fixació d'objectius sense la reserva d'un agenda adient és una via clara cap al fracàs

-Una relació entre direcció i representació sindical poc fluïda. Pel que fa al punt de vista nostre, com a representants dels treballadors, podem assenyalar el pes negatiu que suposen certes dinàmiques de confrontació, reactives, que predominen sovint sobre les associades a processos de negociació i d'iniciativa. Aquesta vessant conflictiva de la relació hauria de tendir en bona lògica a ser superada pels processos de difuminació de les fronteres entre director-empresari i empleat-operari. Processos que en el mercat globalitzat tendeixen a estendre's a totes les empreses i que, en el cas d'una Administració Pública, haurien de ser més acusats. Fins a quin nivell de l'escala retributiva, per exemple, podem parlar d'*empresa* i a partir del qual d'*empleat*, per posar un exemple obvi? Distinció teòrica gairebé irresoluble que no ha impedit que s'hagi donat aquesta dinàmica de conflicte a què al·ludim i que està basada en raons històriques complexes que ara seria prolix d'analitzar, i ens hauríem de remetre a tot el complex univers de les relacions laborals.

Apuntem, no obstant, que aquesta oposició, des dels punts de vista dels interessos, es pot resoldre per la via de l'adhesió, més o menys voluntària o més o menys forçada. Es tractaria de les modernes tècniques que el dit *management* empresarial han desenvolupat i professionalitzat. Des del moment que siguem davant una simple adhesió estem parlant d'un fals consens i una falsa forma de democràcia que un organisme públic hauria curosament d'evitar, fomentant les línies de democràcia directa veritables i no teledirigides. En definitiva, per posar un nou exemple, no es tracta de quantificar objectius qualificats a priori per instàncies alienes al procés de conformació del consens, sinó de qualificar o generar els objectius mateixos, en el si del procés de debat (1).

És vital en aquest aspecte començar per una formació que, dins una concepció global, resolgui el defecte en coneixements i habilitats, d'una part, i proporcioni elements de superació dels obstacles a la fluïdesa en les relacions organitzatives, d'una altra. Passem a analitzar-ho en el següent apartat.

(1) No se'ns escapa que el procés participatiu en la generació d'una voluntat del SOC, si es pot parlar en tals termes, està ja definit a la seva llei de creació i atribuït a instruments i òrgans que contenen instàncies externes, tals com els agents socials, etc. Ens estem referint aquí, per tant, al procés de creació d'una voluntat del SOC com a aparell administratiu entès en sentit estricte, i que s'haurà de confrontar dins els àmbits de participació legalment establerts (Consell de Direcció, meses locals, etc.).



4.5 Planificació d'un procés de formació integral

Dins d'un marc de planificació estratègica, caldria assumir la necessitat d'un pla extraordinari de formació interna que:

- Estengui els coneixements de tecnologies i recursos bàsics
- Fomenti la necessitat de participar en la definició dels objectius
- Proporcioni elements i habilitats per al treball en grup i el foment de la polivalència
- Subministri eines per a la participació en els nivells de cogestió

Aquest pla es pot consensuar en l'actual Subcomissió de Formació, òrgan paritari que continua actiu i que, en molts aspectes, podria ser un model de les meses de negociació i cogestió per les quals hem apostat en aquest treball.



5. Conclusions

A la vista de l'apartat 4, creiem que podem donar per bons els objectius enunciats a l'apartat 1, i podem defensar un seguit de procediments vàlids per a la consecució d'un ampli consens amb el Departament per a assolir-los.

Diem consens amb el Departament, quan en bona sintonia amb el que hem desenvolupat a l'apartat 4, podríem ja parlar de consens dins el Departament, ja que nosaltres, treballadors en general del SOC, hauríem de tenir la paraula per recollir l'encàrrec que els ciutadans ens han fet, a través de la llei de creació d'aquest Servei d'Ocupació, per articular un organisme eficient, àgil i capacitat per integrar el conjunt de polítiques ocupacionals a Catalunya.

Dins d'aquesta concepció, doncs, caldria establir ja i posar en marxa **una comissió negociadora entre representants de la direcció del SOC i de les seccions sindicals, amb l'objecte de:**

-Dissenyar una RLT que compti amb els recursos humans actualment representats pel personal que efectivament treballa al SOC (al marge de la seva adscripció formal actual, que cal revisar), **que compti els recursos necessaris que no cobreix l'actual plantilla, i que reclassifiqui els llocs de treball** d'acord a les exigències tècniques que la legislació actual requereix del nou organisme.

-Elaborar un procés de cobertura provisional i definitiva de les noves places que apareguin en l'estructura com a conseqüència del procés anterior.

-Potenciar la cultura participativa dels treballadors en els objectius, organització i servei en general.

Octubre de 2004