

Okupa CC i Oó

NÚMERO 9

SECCIÓ SINDICAL DE CCOO DEL
DEPARTAMENT DE TREBALL

SETEMBRE
2001

"INFORMO, LUEGO EXISTO"

Un dels mitjans que tenim per confirmar-vos l'existència de la nostra secció sindical és fent-vos arribar les notícies sobre els temes que us afecten com a plantilla del Departament de Treball i en els quals nosaltres hi posem tota la dedicació i l'esforç. Tractem de treballar tant els grans temes pendents com aquells altres que, no per ser menys urgents, són menys importants. Tant és així que sovint ens veiem obligats a seleccionar la quantitat de temes que us donem en els informatius, per no convertir-los en uns "mamotretos infumables" que us facin desistir de llegir-los. Aixó vol dir que hem d'editar més números de la revista perquè arribeu a conèixer la feina que fem. És el cas del monogràfic que us farem arribar en breu sobre l'estudi que hem portat a terme en referència a la plantilla del Departament i les conclusions a les quals hem arribat. De moment, us informem de les novetats referents a altres temes que ens ocupen:



SUMARI

Pàg. 2
SOC L'ASSIGNATURA PENDENT

Pàg. 3
BORSA DE TREBALL

Pàg. 4
ACORD SOBRE TRASLLATS

Pàg. 5
TO BE OR NOT TO BE
(EL SOC I EL NO SOC DE TREBALL)

Pàg. 6
ELS CIFO

Pàg. 8
COTORREU ELECTRÒNIC

SOC: L'ASSIGNATURA PENDENT

La signatura de l'acord sobre la proposta de creació del Servei Públic d'Ocupació a Catalunya, que s'anomenarà Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), i el seu lliurament al Parlament de Catalunya perquè l'aprovi en forma de llei ens han fet plantejar-nos, a l'equip de delegats i delegades de CCOO de la secció sindical del Departament de Treball quina haurà de ser la nostra actuació.

Com a secció sindical afectada, durant tot el procés de negociació de l'acord entre els agents socials i el Departament de Treball hem mantingut el contacte amb la Secretaria d'Ocupació de la CONC per tal de rebre el màxim d'informació i fer aportacions al respecte.

La llei resultant d'aquest avantprojecte serà probablement un marc genèric que establirà qüestions bàsiques pel que fa a la finalitat, els objectius, els òrgans integrants, etc, però que requerirà un desenvolupament minuciós en els corresponents reglaments posteriors. És aquí on pensem que més hem d'incidir com a treballadors afectats pel resultat de tot plegat i com coneixedors de la realitat del Departament.

Ara mateix no sabem el temps que durarà la tramitació parlamentària de la llei (fins i tot no podem preveure si hi seran introduïdes modificacions significatives; en farem el seguiment). És a partir de l'aprovació parlamentària que es produirà tot el desenvolupament i concrecions. No sabem tampoc si el Departament ha començat a treballar en aquest sentit o manté la tònica general de paràlisi comuna a tot el govern de CIU.

El repte és important. Considerem que la creació del SOC ha de marcar un punt d'inflexió molt important en el desenvolupament dels serveis públics d'ocupació a Catalunya i que ha de significar també una modificació important de les expectatives professionals i de les condicions de treball de la plantilla del Departament.

Aquesta tasca requereix una proposta seriosa per part nostra, així com una feina orientada en diferents direccions. D'una banda, de seguiment i participació en el nivell de negociació "política". D'altra, d'estudi i negociació de les implicacions de tot plegat en la nostra plantilla. En aquest segon nivell serà important consensuar propostes i actuacions amb les altres seccions sindicals del Departament. Només de l'esforç conjunt poden sortir bons resultats.

És molta la feina que hem fet al llarg dels darrers anys a la nostra secció sindical en relació a com ens plantegem el servei públic d'ocupació a Catalunya. Molts debats discussions i propostes. A tota aquesta feina ja elaborada hi volem afegir un altre element, el resultat de les respostes a 4 preguntes bàsiques:

- **Quin és el funcionament actual de les unitats orgàniques que, suposadament, restarien sotmeses a l'organisme autònom de nova creació**
- **Quins aspectes del funcionament d'aquestes unitats no es porten a terme i serien necessaris**
- **Amb quins mitjans s'està desenvolupant la tasca habitual d'aquestes unitats i amb quins recursos**
- **Quines serien les alternatives per millorar o crear de nou**

Hi ha unes qüestions concretes que no poden ser obviades i han de fixar la nostra atenció i el nostre treball:

- **Definició dels objectius i funcions de les OTG i els CIFO, potenciant-los com a referents del servei d'ocupació al territori**
- **Aspectes jurídics de la creació del SOC i efectes sobre la plantilla**
- **Classificació professional i precarietat**
- **Coordinació efectiva i eficaç de tots els elements que componen el servei**

A més del treball que estem engegant entre la nostra afiliació us convidem a tots i totes a fer-nos arribar les vostres propostes i a participar en aquest debat. La millor manera d'enriquir-lo és a partir del màxim d'aportacions. És important també que aquestes abarquin un ampli espectre quan a categories, tasques i adscripció en les diferents unitats del Departament.

BORSA DE TREBALL

El Comitè Intercentres, òrgan màxim de representació del personal laboral del Departament, va prendre una iniciativa a finals del primer trimestre d'enguany per abordar seriosament i globalment la situació de la plantilla, tot plantejant la necessitat de constituir una comissió que tracti tant la problemàtica del personal laboral com funcionari del Departament de Treball.

Aquesta iniciativa es va plantejar en una reunió amb la secretària general, i ja amb la presència de totes les seccions sindicals, en el mes d'abril. CCOO va plantejar en aquella reunió un esquema essencial dels punts que caldria abordar en uns terminis diversos, estructurats en diverses fases que caldria planificar. Els punts, sintèticament, es referien a:

- Creació d'una borsa de treball per al personal laboral.
- Comissió de contractació de personal laboral: procediment i el seu control.
- Estudi detallat de la situació de la plantilla actual.
- Creació d'una comissió de plantilla, amb els objectius de definir:
 - a) Dimensionament adequat
 - b) Consolidació del personal amb precarietat d'ocupació.
 - c) Adequació de categories i nivells.
- Encàrrecs de funcions: definició d'un sistema objectiu de cobertura.
- Previsió d'estructuració de la plantilla del SOC.

L'Administració va respondre amb *tebiesa* a les demandes. De fet, només es va comprometre a constituir a curt termini la borsa de treball per al personal laboral, qüestió d'altra banda que ve imposada pel Conveni Únic. Al mes de juny es va iniciar la negociació sobre aquest punt.



Amb la interrupció obligada del mes d'agost cal reprendre ara la negociació. La primera discrepància i escull important amb què ens vam trobar va ser el propi àmbit d'aplicació de la borsa, ja que l'Administració, en la primera proposta que va presentar, pretenia que abastés tota la contractació temporal que faci el Departament, mentre que CCOO, i en la mateixa línia el Comitè Intercentres, defensa que ha de limitar-se a les contractacions urgents i puntuals. Hi ha algunes diferències a l'hora de definir precisament tal àmbit, però en tot cas queda clar el refús de la majoria de la part social a acceptar que s'hi integri la contractació per la via dels contractes d'obra o servei. Primer, perquè defensem la continuïtat i estabilitat del personal actualment amb aquesta relació laboral. I segon, perquè en cas de noves contractacions, la via d'ingrés ha de reunir unes característiques diferenciades que

impedeixen equiparar-la a la de pur interinatge amb terminis concrets de finalització. CCOO també defensa, en el cas d'obra o servei, que hagi un accés universal i obert fins i tot, si és del seu interès, al personal que ja té relació contractual amb el Departament.

En conjunt, hi ha una línia d'acord, que fa pensar que es pot tancar aviat la constitució de la borsa de treball, que es configuraria essencialment a través del Servei Català de Col·locació.

Ara bé, això no ha de fer perdre de vista –i en això CCOO ha insistit molt– que no té altre abast que el que hem esmentat aquí: servir per cobrir baixes puntuals de forma urgent, i que en absolut tanca, ni el tema de la contractació laboral, ni evidentment l'àmplia problemàtica de tota la plantilla, tant de personal laboral com funcionari. Amb el SOC en un horitzó ja proper, a més a més, no valen excuses de cap mena.

ACORD SOBRE TRASLLATS

L'Acord sobre trasllats interns que el Comitè Intercentres va impulsar i van signar el Departament i les distintes seccions sindicals a finals de l'any passat, ha suscitat, d'una banda, nombroses expectatives, i de l'altra, alguns problemes i males interpretacions que ara ens agradaria mirar d'aclarir.

Pel que fa expectatives que hagin pogut originar decepcions, hem de dir que CCOO era conscient que, en principi, l'Acord era d'un abast limitat i modest, i que només pretenia buscar solució a situacions personals provocades per la dificultat de donar sortida a les aspiracions de mobilitat geogràfica. Tot i així, al llarg del primer semestre de vigència de l'Acord, CCOO ha treballat en el si de la Comissió paritària de seguiment del propi Acord per tal d'obrir al màxim el ventall d'opcions de mobilitat. Això sense pretendre solucionar les nombroses mancances d'estructura de les plantilles que tots coneixem, però sí almenys avançar en el sentit de les possibles solucions, i no en el sentit contrari.

Així, per exemple, vam proposar que la Comissió pogués acordar trasllats cap a una unitat que, tot i no oferir cap vacant, tingués constatada una mancança especial i reconeguda de personal, des d'una altra unitat menys desfavorida en aquest aspecte. Aquest procés, fet amb objectivitat i transparència, podria conjuminar les aspiracions personals d'alguns treballadors amb les necessitats estructurals del servei. Quedi clar, doncs, que CCOO no defensa determinades sol·licituds en particular, sinó un procediment general i amb prou garanties.



En segon lloc, CCOO també ha defensat que les situacions personals especialment greus relacionades amb temes de salut laboral es puguin solucionar de manera immediata, però igualment amb garanties: la intervenció preceptiva obligatòria del Servei de Prevenció a través d'un informe protocolitzat i la informació a la Comissió de Trasllats. Això sense impedir que en casos urgents l'Administració pugui actuar per anticipat aprovant un trasllat provisionalment. Creiem que en aquest tema és necessari una certa discrecionalitat, però cal posar tots els mitjans per evitar caure en l'arbitrarietat.

Pel que fa a aplicacions que han generat problemes, des de l'òptica de CCOO, hem de dir que en algunes

ocasions sembla que privin les situacions personals en excés sobre les necessitats del servei, i, curiosament, sembla que l'Administració ha estat més propensa a caure en un desequilibri que, novament, tendeix a la possible arbitrarietat. Així, quan dèiem que CCOO va proposar un sistema per efectuar trasllats sense dotació de vacant, l'Administració s'ha negat taxativament, però per la seva banda n'ha proposat en casos particulars a determinats treballadors quan li ha interessat. Queda clar que CCOO no s'oposa a solucions individuals, sempre que es plantegin oportunament als legítims òrgans de representació dels treballadors, i a la Comissió de Trasllats específicament. Això per evitar precisament la sospita d'arbitrarietat, tant pel que fa a l'acció de l'Administració com dels propis representants dels treballadors.

Curiosament, han estat diferents membres de la secció sindical de CCOO, a un territori concret, els que han rebut ofertes d'aquesta mena repetidament, en algun cas sense haver-ho sol·licitat. I és la nostra secció sindical la primera interessada en la transparència i objectivitat en aquests processos.

CCOO ha proposat també, pel que fa als àmbits que no cobreix l'Acord de trasllats, és a dir, les places singulars i de comandament de la RLT de funcionaris, que s'estableixi un procés similar al de l'Acord de Trasllats signat l'any passat, per cobrir les vacants en funcions o comissions de servei, en el període necessari per endegar el procés reglamentari de concurs o mentre duri la reserva de plaça, si escau. Novament hem ensopegat amb la negativa, i novament amb les accions de l'Administració particulars i concretes que generen greuges, sospites de favoritisme, etc.

D'igual manera, CCOO defensa que la cobertura a través d'interinatge per part de funcionaris d'un o dos grups inferiors, que resten mentrestant en situació d'excedència, ha de fer-se amb la mateixa objectivitat i transparència a l'hora de desenvolupar un procediment adient, com preveu l'Acord sobre condicions de treball que estableix aquesta fórmula. I, sobretot, no ha de tendir a crear més desequilibris en la relació de llocs de treball del Departament. Quan CCOO s'ha oposat a algunes designacions concretes en aquests supòsits, ha estat per aquests motius, i no, evidentment, per concurrència d'interessos personals de ningú, delegat, afiliat o simple amigueta.

NÚMERO 9		SETEMBRE 2001	PÀG. 5
SECCIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL DEPARTAMENT DE TREBALL			

BALANÇ PROVISIONAL DE LA COMISSIÓ DE TRASLLATS

Un dels temes que fan la tasca sindical grata, malgrat que requereixi tots els esforços que calguin, és arribar a acords i propiciar resolucions de qüestions que beneficiïn a treballadors concrets en problemes concrets, sense perjudici ni greuge per a altres. Que l'acord sobre els trasllats interns era un d'aquests, ho teníem clar, i així ho havíem manifestat en un número anterior d'OKUPACCIÓ. Ara no ho tenim tan clar.

Malgrat que el balanç parcial, passat ja l'equador del primer any de l'aplicació de l'acord, ens ofereix una dotzena llarga de situacions particulars que han estat satisfetes, no poques taques negres pesen sobre la seva valoració. Alguns casos concrets, i ben recents, ens han fet pensar que el balanç ja no pot ser positiu completament.

En un cas, pel resultat de rebaixar de categoria un lloc d'una OTG, a més en benefici d'una plaça coberta per una persona interina que ha escapat –com tots els llocs

d'interins, de fet- totalment del control sindical. I en un altre cas, perquè ha suposat marginar nombroses sol·licituds de persones que, tot i reunir el requisit de ser del mateix grup que el de la vacant a cobrir –una plaça de subaltern al Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Tarragona- van ser deixats de banda en benefici d'un treballador que era de la mateixa categoria. Resolució que suposa una aplicació d'un criteri no contemplat al text de l'acord, però que a més deixa entreveure una marginació del personal fix discontinu, condició que reuneix la resta de sol·licitants, i que en absolut els pot negar el dret a participar en aquest procés.

Queda clar que la representació de CCOO s'hi va oposar rotundament en els dos casos. Cal reconèixer que l'Administració demostra una capacitat d'inventar i d'innovar –curiosament en el mateix àmbit en què es tanca en banda a les nostres propostes de flexibilitat- que en realitat suposa una burla a la lletra i a l'esperit de l'acord signat.

TO BE OR NOT TO BE (EL SOC I EL NO SOC DE TREBALL)

El SOC, que encara no **ÉS** però que segurament **SERÀ** i **ESTARÀ**, suposarà una part important del departament de Treball. Però no la única, és clar. Ens dona i donarà feina, però també ens en dona i donarà el **NO SOC**, que aquest sembla que si **ÉS**. Bé, potser no hi **ÉS** del tot, però al menys sembla que **ESTÀ**. D'aquella manera, però **ESTÀ**.

Ara volem que el **SOC SIGUI** i **ESTIGUI**, i que el **NO SOC** acabi de **SER** i **ESTIGUI**.

Nosaltres **ESTAREM** pel **SOC** i pel **NO SOC**.

Tot plegat, un embolic. Perquè Relacions Laborals no estarà al **SOC**, però al **SOC** hi haurà relacions laborals. I què dir dels Centres de Condicions de Treball, fora del **SOC**, i de les condicions de treball al **SOC**.

Potser no ens aclarirem... Per si de cas, de moment, haurem de parlar amb la direcció per veure si quan no sapiguem qui **SOM**, què **SOM** i on **SOM** (i prèvia visita facultativa als Centres de Condicions de Treball) ens envien una temporada a descansar la ment i meditar a les Residències del Temps Lliure.

És ben cert que en aquest Departament tenim de tot.

ELS CENTRES D'INNOVACIÓ I FORMACIÓ OCUPACIONAL (CIFO)

Els Centres d'Innovació i Formació Ocupacional van ser creats per l'INEM durant les dècades dels 70 i 80 per donar resposta a les necessitats formatives de les empreses i dels treballadors i treballadores d'una manera més àgil i ajustada del que ho podia fer el sistema educatiu reglat. Inicialment, els CIFO eren la principal actuació institucional de formació ocupacional en l'àmbit de les polítiques actives per a l'ocupació, d'altra banda, poc desenvolupades en aquells moments. A partir de 1985, amb la posta en marxa del *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP)*, l'INEM opta per destinar gran part dels seus recursos a la contractació de serveis formatius a entitats privades (centres col·laboradors), trencant l'hegemonia dels CIFO en el *mercat* de la formació ocupacional. L'any 1992, dins d'un acord de transferència de la Formació Ocupacional a la Generalitat, els CIFO van passar a dependre del Departament de Treball, en concret, de la Direcció General d'Ocupació.

En la primera etapa després de la transferència va haver una certa inèrcia en l'activitat programàtica dels centres. Tanmateix, a partir de 1995, amb la incorporació d'un nou (i finiquitat tristament) equip en la DGO, els CIFO van perdre una important capacitat pressupostària i de programació de forma continuada i gairebé fins a l'actualitat. Aquesta llarga i obscura etapa ha deixat una marca negativa en els centres. La sensació d'una part significativa dels treballadors i treballadores consultats és d'abandonament i de falta de projecte. Hem detectat una mancança de coordinació entre els centres, falta de suport tècnic, falta de recursos materials i humans per dur a terme les funcions i serveis que el Departament de Treball assigna a aquests centres.

Si bé és cert que des de l'any 2000, una vegada recomposta la Direcció General d'Ocupació amb la *substitució* de gairebé tots els seus càrrecs, el nou equip (amb algun canvi pel camí com el del propi director general, Xavier Casares) ha començat a plantejar noves propostes per als CIFO, també és cert que aquestes són insuficients i mancades d'un coneixement de la realitat dels centres i sobretot mancades d'un suport polític decidit. La primera de les seves actuacions ha estat crear un ampli equip de coordinació. En aquest punt caldria recordar al coordinador de CIFO que, segons el Diccionari de la llengua catalana, coordinar vol dir "combinar harmònicament per a una acció comuna" i que harmonia es defineix com "justa adaptació mútua de les parts que formen un tot" i també "concordança d'opinions, maneres interessos, etc." .(No farem més comentaris). La segona actuació ha estat la contractació de personal tècnic en tres àmbits (inserció, català i informàtica), que supleixen funcions fins ara realitzades pels experts i expertes docents, i la contractació de personal administratiu.

Els companys i companyes de la Secció Sindical de CCOO del Departament de Treball, considerem insuficients els reforços indicats. Creiem que els CIFO requereixen d'una política decidida d'aposta per la qualitat del servei públic. No es pot dir, d'una banda que els CIFO han de ser els referents de la formació ocupacional (paraula de director general) i, de l'altra, contractar a la baixa els equips tècnics i administratius (categories professionals inferiors a les funcions desenvolupades) i els experts i expertes docents (rebaixa dels mòduls econòmics). No es pot iniciar un canvi substancial en les estructures de programació basat en els certificats de professionalitat i no dotar als centres dels recursos (humans i

materials) i del suport tècnic necessaris. No es pot condicionar la programació de cursos als

NÚMERO 9		SETEMBRE 2001	PÀG. 7
SECCIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL DEPARTAMENT DE TREBALL			

CIFO a partir d'una prospecció de necessitats formatives que redueix considerablement el volum de programació (enguany, aquesta situació es va salvar gràcies a la intervenció decidida de responsables de CIFO i de tots els sindicats). No es poden remoure les estructures dels centres sense concretar quin és el projecte de CIFO.

Exigir la definició d'un projecte per als CIFO, en el marc de la formació ocupacional, és possiblement la clau més important per atacar les principals mancances dels nostres centres i per plantejar la solució de gran part dels problemes que abans hem destacat. En aquests moments els delegats de CCOO i de la resta de sindicats estem treballant en la Comissió d'Experts que té per objectiu elaborar un fitxer d'experts que permeti la contractació objectiva i transparent d'aquest important col·lectiu. Immediatament finalitzem els treballs

del fitxer, el nostre objectiu és negociar amb l'empresa la creació d'una Comissió de CIFO que ens permeti analitzar en profunditat les problemàtiques d'aquests centres, fent una especial atenció a l'adequació de la plantilla als requeriments d'una formació ocupacional pública i de qualitat. A CCOO Estem iniciant contactes amb personal dels centres per poder elaborar conjuntament propostes que tinguin que veure amb les necessitats i els problemes que actualment existeixen. En aquest sentit, volem dir que ja estem treballant en la problemàtica concreta dels experts i que, igual que amb la resta de companys, comptem amb la vostra col·laboració. L'objectiu és crear un grup de treball amb membres de la secció sindical i amb treballadors i treballadores de diversos àmbits dels CIFO, per tal d'elaborar propostes de negociació amb la direcció de l'empresa.

ELS TEUS DELEGATS DE CCOO SÓN :

DELEGACIÓ	NOM	CENTRE DE TREBALL	DELEGACIÓ	NOM	CENTRE DE TREBALL
BARCELONA	Joan Ma Sentis	SSCC	GIRONA	Marta Casacuberta	OTG Girona
BARCELONA	Elisa Valmaseda	SSCC	GIRONA	Carme Vidal	OTG Girona
BARCELONA	Eulàlia Romeu	OTG St. Adrià	GIRONA	Melly Viso	DT
BARCELONA	Xavier Palomar	DT	GIRONA	Francisco González	Residència Llançà
BARCELONA	José Luís Gredilla	OTG Cornellà	GIRONA	Remigio Heras	Residència Llançà
BARCELONA	Xenxo, J.Ma Dueñas	SSCC	LLEIDA	Isabel Altemir	DT
BARCELONA	Raül Digón	SSCC	LLEIDA	Joan Llamas	OTG Fleming
TARRAGONA	Josep Lluís Boya	Residència TGNA	LLEIDA	Antonia Romero	Residència Lés
TARRAGONA	Montaña Pulido	Residència TGNA	LLEIDA	Albert Cortés	DT
TARRAGONA	Eduard López	DT			
TARRAGONA	Francisca de Castro	DT			
TARRAGONA	Pedro Ferré	Centre Seguretat			



COTORREU ELÈCTRONIC by Franz Appa.

Scott Cooper és un rubicund americà aparentment típic, que a una edat relativament tendra ocupa un altíssim càrrec a una altíssima empresa lligada a la *nova economia* (Lotus, filial d'IBM). El que ja no és tan típic és que el Sr. Cooper s'encarregui d'una àrea anomenada, ni més ni menys, *Gestió del coneixement* (perdó si la traducció grinyola), i que digui coses com aquesta: “*La gestió del coneixement és una extensió natural del que diem col·laboració*”, i com: “*la productivitat de les empreses ja no dependrà de tractar als empleats com si fossin màquines. Els treballadors la força dels quals és el coneixement creen més valor per a l'empresa quan col·laboren*”.

I això no és tot. Ara ve el més fort, el que podríem anomenar corol·lari de les afirmacions anteriors: les xerradetes típiques de passadís deixarien de considerar-se “*una pèrdua de temps*” i, vistes sota aquest nou prisma.. podrien ajudar a millorar la productivitat de l'empresa!

Mentrestant, el Ministeri d'Hisenda (govern espanyol) es nega a facilitar la informació de la gestió tributària de cada any. El contribuent, senzillament, no sap qui paga els impostos en aquest país, com evoluciona el frau fiscal, etc. Tampoc sabem com es liquida el pressupost anual, si no és a través d'espesses notes que resulten impossibles de contrastar entre si, ni integren tota la despesa pública. El contribuent, novament, no sap en què es gasta l'Estat el que-no-sap-que-paga-via-impostos.

Mentrestant també, el departament de Treball (govern català), té serioses dificultats per informar als representants dels treballadors de quins i quants són els seus treballadors, per facilitar les memòries econòmiques de les seves residències de temps lliure, per comunicar els seus plans de contractació de personal, per notificar estadístiques d'hores extres, absentisme, etc. No parlem ja de l'obligació de negociar sobre les mesures que procurin el manteniment i increment de la productivitat (dret establert per l'Estatut dels Treballadors). Així, no és estrany que donin la callada per resposta als representants dels treballadors quan sol·liciten participar en l'anàlisi de la situació de la plantilla.

Potser no aniria malament que un rubicund americà amb idees noves fes unes quantes xerradetes pels passadissos dels nostres *Cervells Centrals*.