

Il·ltre. Sr. Rafael Ribó i Massó
Síndic de Greuges de Catalunya
Passeig de Lluís Companys núm. 7
08003 Barcelona

Generalitat de Catalunya
Delegació Territorial del Govern de
la Generalitat a Barcelona

Número: 01115/17204/2014
Data: 13/06/2014 11:38:51

Registre d'entrada

Silvia Cegarra Lascorz, amb DNI 36931040-D, Coordinadora del Sector de la Generalitat del sindicat Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i amb l'adreça a Via Laietana, 16 7a planta, 08003 Barcelona i telèfon de contacte 628258525. En nom i representació de l'esmentada organització sindical davant el Síndic de Greuges,

EXPOSOS:

1. Que per mitjà del present escrit formulo QUEIXA contra el EL GOVERN DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, per violació de drets relacionats amb la negociació col·lectiva, així com el dret a la igualtat i a la no discriminació en l'Administració Pública, amb vulneració dels convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT) núm. 151 sobre les relacions de treball en l'Administració Pública, 1978, ratificat per Espanya el 18 de setembre de 1984; el n° 111 sobre la discriminació en matèria d'ocupació, 1958, ratificat per Espanya el 6 de novembre de 1967 i el n° 154, sobre la negociació col·lectiva, 1981, ratificat per Espanya l'11 de setembre de 1985.
2. Que la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO) i la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya (FSC), de les quals el Sector de la Generalitat forma part, són organitzacions sindicals amb caràcter de més representatives en tot l'àmbit català i, en conseqüència, tenen atribuïda per les lleis espanyoles plena legitimitat per representar els interessos de tots els treballadors afectats per la norma contra la qual es formula la present queixa.
3. Que l'objecte de la present queixa és denunciar la vulneració de drets, en matèria de jornada, dels treballadors que tenen la condició de personal interí i que suposa un atemptat als principis d'igualtat i no discriminació, així com al dret a la negociació col·lectiva en l'Administració Pública, reconeguts i garantits pels convenis n° 151, 111 i 154 de l'OIT, duta a terme per l'acord de Govern GOV/28/2012, de 27 de març, pel qual s'aprova el Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014. Aquest Pla, en el punt 4.1 disposa que *"com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, es redueix en un 15% la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic"*, dictat en compliment obligat del mandat recollit en la disposició transitòria cinquena de la Llei 5 /2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost

sobre les estades en establiments turístics, segons la qual *"el Govern, a l'empara del que disposen els articles 68 i 69 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, amb caràcter transitori i com a mesura de contenció de la despesa pública en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, ha d'aprovar un pla d'ocupació que inclogui, com a mesura de prestació de serveis a temps parcial, la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la Mesa sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic, d'acord amb l'article 47 de la Llei de l' estat 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb la reducció proporcional de les retribucions del lloc de treball "*.

4. Que el Govern de la Generalitat de Catalunya té la competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i organització de la funció pública, d'acord amb el que estableixen els articles 148 i 149 de la Constitució Espanyola i l'article 136 de la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, sent contrapart en la seva qualitat d'Administració de l'Estat Espanyol i com a principal promotor de les normes i pràctiques restrictives de els drets que es denuncien .

ANTECEDENTS I FONAMENT DE LA QUEIXA

1 - Des del moment en què la Generalitat de Catalunya va assumir les competències en matèria de funció pública, d'acord amb l'article 10.1 de la Llei orgànica 4 /1979, de 18 de desembre, d'Estatut d'Autonomia de 1979, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat, s'ha procedit a la negociació col·lectiva entre l'Administració de la Generalitat i la Federació de Serveis a la Ciutadania (abans Federació de Serveis i Administracions Públiques), establint com un dels eixos fonamentals de la mateixa el respecte al principi d'igualtat entre el personal de carrera i l'interí, tot això en rigorós compliment de l'article 14 de la nostra Constitució. Tots els processos de negociació oberts des d'aquell moment, es caracteritzen per contenir un idèntic comú denominador, basat fonamentalment en el tracte igualitari entre els dos col·lectius, buscant fórmules que els equiparin en drets i rectificanc allò que històricament havia suposat una injusta desigualtat.

S'ha de partir, per tal d'il·lustrar degudament aquesta exposició, del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, Acord que ja en l'àmbit d'aplicació disposa de forma clara i expressa el seu nucli fonamental, consistent en el respecte a la igualtat entre els col·lectius de funcionàries/is de carrera i el personal interí. Així, en referència al seu àmbit d'aplicació, el text determina que el contingut de l'Acord gira al voltant de la recerca de fórmules legislatives que equiparin en drets als dos col·lectius, sobretot en aquelles matèries que estaven regulades atenent criteris, que per la seva ambigüitat, provocaven un tracte diferent, i vulneraven en la pràctica la nostra Constitució. Aquesta norma suprema que exigia el respecte al principi d'igualtat, fent-ho de manera genèrica en

l'article 14, i de forma especial en l'article 23, disposa que els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits de la llei, i amb el precepte, interpretat per la jurisprudència del Tribunal Suprem, que la referida igualtat és un dret que no només s'ha de respectar en l'accés, sinó també durant la permanència en la funció pública.

L'apartat segon de l'Acord, sobre l'àmbit personal d'aplicació disposa que "aquest Acord és d'aplicació general a tot el personal sotmès al règim de dret administratiu, inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, adscrit als departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms i al ens i entitats que en depenen, representat actualment a la Mesa General de Negociació de la Generalitat de Catalunya. Aquest Acord també és d'aplicació al personal funcionari que presti serveis a les entitats regulades pel Decret legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei 4/1985, de 29 de març, del Estatut de l'empresa pública catalana. Així mateix, dins de l'àmbit de competències de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de conformitat amb la normativa vigent, les parts signants manifesten la voluntat que aquest Acord general sigui el marc en la negociació de la determinació de les condicions de treball del personal al servei de l'Administració de Justícia transferit a la Generalitat, amb la perspectiva futura que aquest personal pugui ser integrat a l'Administració pública catalana".

En alguns casos l'Acord s'anticipa a posteriors modificacions legislatives de gran calat, recollint de manera detallada alguns drets que no són reconeguts al personal interí, i establint mecanismes que facin efectiu el principi d'igualtat en l'exercici dels mateixos. Així, l'apartat 5.5 de l'Acord, regulador dels serveis prestats, disposa que *"l'Administració de la Generalitat estudiarà i impulsarà les modificacions normatives necessàries perquè el personal interí de l'àmbit d'administració i tècnic, amb tres anys ininterromputs d'antiguitat en la mateixa vinculació i que s'hagin presentat a procediments d'accés en els últims 5 anys, pugui percebre retribucions vinculades als anys de serveis prestats en aquesta administració, amb la finalitat que, d'acord amb la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, puguin tenir efectes econòmics a partir del dia 1 de gener de 2007. Aquests criteris s'hauran de concretar a la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic. Aquest dret s'abonarà mitjançant el pagament d'una quantitat equivalent a l'establerta a la Llei de pressupostos de l'Estat per a la retribució d'aquest concepte, i tindrà caràcter fix, independentment de la durada dels serveis prestats".*

També regula l'Acord de referència, l'exercici de determinats drets que fins aquell moment estaven dirigits de forma exclusiva al personal funcionari de carrera, i el gaudi s'amplia des de llavors al personal interí.

Així, en el seu apartat 8.1 amplia la *"concessió de l'excedència voluntària per tenir cura d'un fill/a recollida a l'article 86.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, al personal*

interí funcionari i estatutari. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigués ocupant el lloc de treball efectivament ".

El reconeixement d'aquests drets al personal interí, en aplicació rigorosa del principi d'igualtat de l'article 14 de la Constitució, i que ha suposat un dels eixos centrals de les reivindicacions de la Federació de Serveis a la Ciutadania de la COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) en els diferents processos de negociació, s'ha plasmat en modificacions legislatives posteriors com la recollida per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), que sobre el personal interí estableix un principi bàsic recollit en el seu article 10.5 disposa que "als funcionaris interins els és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera", i introduint millores substancials en les condicions de treball del personal interí que, evidentment, suposen un avanç important en l'assoliment de l'objectiu buscat per la nostra organització, com és l'equiparació en drets de tots dos col·lectius.

Així, l'article 25 de l'EBEP, sobre retribucions dels funcionaris interins, disposa que:

1 . Els funcionaris interins percebran les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al subgrup o grup d'adscripció, en el supòsit que aquest no tingui subgrup . Percebran així mateix les retribucions complementàries a què es refereixen els apartats b), c) i d) de l'article 24 i les corresponents a la categoria d'entrada en el cos o escala en què se'l nomeni.

2 . Es reconeixeran els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor d'aquest Estatut que tindran efectes retributius únicament a partir de la seva entrada en vigor.

La modificació legislativa que va suposar l'entrada en vigor de l'EBEP, va accelerar les gestions sindicals per tal d'aconseguir que el dret reconegut al personal funcionari fos d'aplicació amb la major celeritat. De les gestions sindicals i del procés de negociació, la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, òrgan del Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat de Catalunya, va dictar en data 6 de juny de 2007 la Instrucció per a la aplicació de determinats aspectes de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic a l'Administració de la Generalitat. En l'apartat tercer estableix el procediment i les regles a seguir per al reconeixement de triennis al personal funcionari interí . Així, de forma literal, la referida instrucció disposa que:

1 . D'acord amb l'EBEP, als funcionaris interins tenen dret a què els hi siguin reconeguts el triennis corresponents als serveis prestats abans del 13 de maig de 2007 i per fer efectiu l'esmentat reconeixement és d'aplicació, per analogia, la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració Pública i la normativa de desplegament corresponent.

2 . Per al reconeixement dels serveis prestats s'ha de tenir en compte les regles següents:

a) Funcionaris interins que en la data d'entrada en vigor de l'EBEP puguin acreditar serveis prestats per un temps equivalent, com a mínim, a un trienni complet.

Els serveis de personal han de dur a terme les actuacions necessàries per tal de poder reconèixer els trienns corresponents als serveis prestats que constin en les bases de dades del Registre General de Personal .

En aquest sentit, cal comunicar telemàticament a través del portal ATRI o, si escau, mitjançant altres suports, la relació d'aquests serveis prestats per tal que les persones interessades, en el termini màxim de 15 dies a partir de la notificació, puguin validar-los o bé formular-hi observacions.

Un cop transcorregut aquest termini sense que les persones interessades hi hagin formulat observacions s'entén que hi donen conformitat i és procedirà al reconeixement d'aquells.

Dins el termini esmentat en el paràgraf anterior cal sol·licitar el reconeixement de trienns corresponents a altres serveis prestats diferents a aquells a què fa referència el paràgraf anterior, adjuntant el certificat corresponent. Si aquestes sol·licituds són presentades fora del termini de referència, el reconeixement de trienns tindrà efectes d'acord amb l'apartat b).

El reconeixement de trienns tindrà efectes únicament a partir del 13 de maig de 2007, data d'entrada en vigor de l'EBEP, sense que en cap cas tingui efectes econòmics retroactius. Els trienns és faran efectius per mensualitats completes, de conformitat amb l' establert a l'article 22 a) de la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006, en conseqüència, la data d'efectes econòmics és l'1 de juny de 2007 .

b) Funcionaris interins nomenats amb posterioritat a la data d'entrada en vigor de l'EBEP i nomenats amb anterioritat que no acreditin serveis prestats per un temps equivalent, com a mínim, a un trienni complet.

Els trienns corresponents als serveis prestats és reconixeran amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada i es faran efectius a partir de la presentació de la sol·licitud, per mensualitats completes de conformitat amb el que estableix la normativa pressupostària d'aplicació.

La mesura adoptada per part de l'Administració del Generalitat de Catalunya, justificada com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, i consistent en la reducció d'un 15% la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic, ha tingut una greu afectació en els serveis públics i a les retribucions de més de 6.500 interins i interines de la Generalitat de

Catalunya, a més constitueix un acte discriminatori dirigit contra el col·lectiu de personal interí. Hem de recordar de nou que l'article 10 de l'EBEP estableix que als funcionaris interins els és aplicable, d'acord amb la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

Aquesta reducció del 15% de salari a més 6.500 treballadors estan tenint una afectació molt greu en les seves retribucions actuals i en les cotitzacions de les seves futures pensions, a més tot i que el Govern considera aquesta mesura provisional, s'ha procedit a ampliar la seva duració després de dos anys i per ara es desconeix quan finalitzarà aquesta mesura.

Per altra banda, l'article 69 estableix els objectius i instruments de la planificació, establint que la planificació dels recursos humans tindrà com a objectiu contribuir a l'eficàcia en la prestació dels serveis i a l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

Per tant, d'acord amb l'article 10, els funcionaris interins es regeixen pel mateix règim general que els funcionaris de carrera (igualtat de tracte) i de conformitat amb l'article 69, les administracions públiques poden establir plans d'ocupació en relació amb el seu personal.

No hi ha, per tant , cap norma que habiliti a la diferenciació d'un i altre personal (per raó de la naturalesa temporal del vincle) per a la realització de plans d'ocupació , sinó que serà en tot cas d'acord amb les necessitats de la prestació dels serveis que l'Administració podrà realitzar una diferent planificació dels seus funcionaris, però no en funció de si la plaça o lloc de treball es troba ocupada per funcionari de carrera o interí.

D'aquesta manera, la pròpia naturalesa del pla d'ocupació (planificació dels recursos humans per a l'objectiu de contribuir a l'eficàcia en la prestació dels serveis i a l'eficiència dels recursos econòmics disponibles) es veu alterada quan en realitat s'utilitza aquest procediment per a una finalitat que no és la dissenyada per l'ordenament jurídic, actuació del Govern que implica l'existència d'una clara desviació de poder o frau de llei, fet que desemboca, en aquest cas concret i per les conseqüències que produeix, en vulneració del principi d'igualtat.

El mateix Acord de Govern així ho determina quan, en l'apartat 4 de l'annex estableix la reducció de la jornada dels llocs de treball de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació " com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic ", reduint en un 15% LA JORNADA DELS LLOCS dE TREBALL OCUPATS PER PERSONAL INTERÍ del personal d'administració i tècnic .

La mesura , doncs , és absolutament contrària al mandat constitucional de l'article 14 CE, per determinar un tracte diferenciat al personal per raó de la seva estabilitat en l'ocupació, qüestió aquesta que havent estat considerada il·legal pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea, també ha estat acollida pel Tribunal Suprem espanyol.

Aquesta organització, en defensa dels drets i interessos del personal interí afectat per la decisió del Govern, vol traslladar, a fi d'informar al Síndic de Greuges, la jurisprudència que actualment regeix les decisions dels nostres Tribunals de Justícia i que part de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada que figura annex a la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999.

L'Acord marc té per objecte millorar la qualitat del treball de durada determinada, garantint el respecte al principi de no discriminació, en aquest sentit, la clàusula 4.1 de l'Acord disposa:

"Pel que fa a les condicions de treball, no podrà tractar els treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel sol fet de tenir un contracte de durada determinada, llevat que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives".

Així, es pot considerar que qüestions com ara la carrera i la promoció professional estan limitades al funcionari de carrera (per la seva naturalesa d'ascens) però hi ha altres (triennis, retribució per objectius, per exemple) que no tenen una limitació en funció de l'estabilitat en l'ocupació ja que no hi ha una raó objectiva que les justifiqui. En aquest sentit, la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de desembre de 2010, va reconèixer els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en resolució de qüestió prejudicial plantejada pels jutjats contenciosos administratius de Galícia.

En aquesta sentència, més enllà de la qüestió concreta del dret a la percepció de triennis, estableix que el personal interí està inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, i en el de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura en l'annex del dit Directiu.

La Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22.12.2010 considera que la clàusula 4, apartat 1 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada de l'annex de la Directiva 1999/70 és incondicional i suficientment precisa com per poder ser invocada davant l'Estat per funcionaris interins davant un tribunal nacional. La clàusula 4.1 determina el Principi de no discriminació, transcrita més amunt.

L'Acord de Govern 28/2012, de 27 de març ha tractat als funcionaris interins d'una manera menys favorable que als funcionaris de carrera comparables per l'únic fet de tenir un nomenament de durada determinada, sense haver justificat el tracte diferent per raons objectives.

Tal com ha declarat el secretari d'Estat d'Administracions Públiques en una carta enviada a totes les comunitats autònomes, el dia 2 de juliol de 2012, reduir el sou i la jornada al personal interí en un percentatge major que als funcionaris de carrera és il·legal pels tribunals de la Unió Europea.

Així mateix, segons el Ministeri d'Hisenda, Espanya ja té condemnes del Tribunal de Justícia de les CCEE per aquest motiu en casos previs : sentència de 13.09.2007 (cas de Turó Alonso) i una de 22.12.2010 (cas Gavieiro Gavieiro) que van ser perdudes per l'Estat Espanyol.

L'apartat catorzè de la Directiva té per objecte millorar la qualitat del treball de durada determinada establint condicions mínimes que garanteixin el principi de no discriminació. Per això, CCOO està plenament convençuda que les mesures adoptades pel Govern de la Generalitat han vulnerat de manera flagrant aquesta Directiva i l'Acord marc esmentats, en quan que han empitjorat (i no millorat) la qualitat del personal amb nomenament temporal doncs, tot i que s'ha produït una deducció proporcional de retribucions al temps reduït de treball, la veritat és que el personal afectat (només temporal/interí ha tingut una reducció del poder adquisitiu superior al del personal funcionari de carrera de la mateixa administració.

En aquest mateix sentit cal recordar la Sentència del Tribunal de Justícia europeu, C-177/10, de 8 de setembre de 2011, que determina l'obligació de tenir en consideració els períodes de serveis prestats com a personal interí , quan la promoció interna dels funcionaris de carrera exigeixi una determinada antiguitat, atenent al fet que les funcions desenvolupades com a personal interí siguin comparables a les que desenvolupa el personal funcionari de carrera .

És a dir, en compliment del principi d'igualtat i no discriminació de tracte del personal en funció del seu vincle (temporal o estable) tant la legislació europea com els seus tribunals estableixen que no és possible un tracte desigual quan la naturalesa no ho faci necessari, i en el present cas no veiem cap tipus de justificació que empari una diferència de tracte en un pla d'ocupació i ordenació dels recursos humans de l'Administració en funció de la temporalitat de les persones afectades per aquest expedient.

Es vulnera, en conseqüència, el mandat de l'article 9.2 de la CE quan estableix que "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives" .

En aquest cas, i una vegada més, les polítiques del Govern de la Generalitat de Catalunya buiden de drets, principalment retributius , a la part més feble del vincle laboral o funcional , en nom de la situació econòmica greu i crítica, sense que faci participar els agents socials en la presa de decisions (més enllà de reunions amb una certa aparença negociadora, sense conèixer després en què s'empra aquest diners sostrets a persones que depenen del seu salari per cobrir les necessitats bàsiques de l'existència.

2 - Així mateix, en referència al segon motiu de la queixa, relacionat amb la negociació col·lectiva, l'acord de Govern diu: "S'ha complert el tràmit previst en l'article 38.10 de l'EBEP d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació de diferents acords, per causa greu d'interès públic derivada

de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques. "Les modificacions operades per l'administració catalana, en adoptar mesures excepcionals en matèria de personal, són un acte destinat a una pluralitat de subjectes determinats com són el personal interí, afectant drets bàsics d'igualtat i no discriminació en matèria d'ocupació, en aquest supòsit, de l'administració pública. Aquests actes també suposen una vulneració a la negociació col·lectiva en relació amb la llibertat sindical. Els acords del Govern català i els diferents Departaments que han aplicat la reducció de jornada al personal interí, són actes d'aplicació de les mesures decidides pel Parlament de Catalunya amb l'aprovació de les lleis 1 i 5/2012 en matèria de despesa de personal, que modifiquen de manera unilateral un conjunt d'acords i pactes subscrits amb aquest sindicat i els representants d'aquest col·lectiu en concret, sense que s'hagi produït un veritable procés de negociació amb les organitzacions sindicals representatives del personal de les administracions públiques .

El capítol IV del títol III de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP, en el seu epígraf Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional, estableix en el seu article 31, el dret dels empleats públics a la negociació col·lectiva per a la determinació de les seves condicions de treball.

D'acord amb l'EBEP, les condicions de treball objecte de negociació són les enumerades en l'article 37 i, dins de les relacionades, s'inclouen "Els plans i instruments de planificació de Recursos Humans", (apartat C de l'article 37).

Per tant, els instruments de planificació de recursos humans (els plans d'ocupació) han de ser necessàriament negociats per que així es troba establert de forma expressa en la Llei.

Però tot i l'existència d'actes de Meses de Negociació la veritat és que realment no es va procedir a la negociació, i això es desprèn de forma més que clara, de l'acta de la reunió de la Mesa General de negociació del dia 16.03.2012.

Així, en aquesta acta queda acreditat que l'Administració no va instar, de conformitat amb el principi de bona fe de la negociació, a arribar a cap acord ni tampoc negociar amb les organitzacions sindicals l'elaboració i posada en pràctica del pla d'ocupació objecte de la present queixa .

L'Administració es va limitar a informar i justificar la mesura, establint ja en el primer punt de l'ordre del dia que el Pla d'ocupació és conseqüència de la disposició transitòria cinquena de la Llei 5 /2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, deixant en evidència la nul·la opció de negociació amb les parts degudament legitimades en una matèria que l'EBEP ha regulat com a objecte de negociació.

De la lectura de l'acta sorprèn que l'Administració de la Generalitat consideri que els Sindicats ignoren la situació econòmica greu que travessa el país, fent una crida (la Secretaria d'Administració i Funció Pública, pàg. 6 del acta) a la responsabilitat dels sindicats per sortir millor d'aquesta situació de gravetat .

No obstant això, a criteri d'aquesta part (que és també criteri constitucional) no hi ha cap tipus de situació, per extremadament crítica que sigui, en el nostre Estat social i democràtic de Dret, que exclogui com incompatible el compliment de les lleis. Si l'EBEP, llei que va ser elaborada per l'Administració i les organitzacions sindicals, que va ser aprovada de forma democràtica a les Corts Generals i va ser sancionada pel Cap de l'Estat, ha dissenyat un marc de negociació col·lectiva dels empleats públics per a determinades matèries, no pot l'Administració ni el Govern d'una comunitat autònoma (mentre l'EBEP no sigui modificat o derogat per qui es troba legitimat per fer-ho) vulnerar les seves previsions.

D'acord amb l'article 6 de l'EBEP les CCAA només poden -en l'àmbit de les seves competències- aprovar lleis en desenvolupament de l'EBEP, i el que és més important, l'EBEP conté les seves normes en virtut de la competència que atribueix a l'Estat l'article 149.1.18 de la Constitució, és a dir, la competència sobre les bases del règim estatutari dels funcionaris de les Administracions Públiques.

En conseqüència, a pesar que l'Acord de Govern 28/2012, de 27 de març, pel qual s'aprova el Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014, tingui causa en la disposició transitòria cinquena de la Llei 5 /2012, de 20 de març, l'Acord de Govern, en no haver estat negociat de conformitat amb una norma de caràcter bàsic que prové de la competència estatal de l' article 149.1 . 18 de la CE, ha envaït una competència que no li és pròpia per aquesta manca flagrant de negociació amb les organitzacions sindicals.

Havent assenyalat, doncs, que el Pla d'ocupació és matèria objecte de negociació per una norma bàsica, cal dir que no són els sindicats els que no hem exercit la nostra responsabilitat en una matèria objecte de negociació, sinó la pròpia Administració al haver-nos exclosos , més encara en una situació de crisi extrema en la qual cal sumar tant idees com esforços , per buscar sortides .

És evident que no s'ha produït la necessària negociació i que les reunions de la Mesa van ser merament informatives. D'això ja es va adonar la premsa catalana en publicar, abans de la publicació de l'Acord, les mesures que el Govern portaria a terme pel que fa al personal interí.

Procedència de la queixa. - El Sector de la Generalitat de Comissions Obreres de Catalunya, va al Síndic de Greuges en entendre que els continguts de les diferents normes i actes realitzats pel Govern català afecten de manera directa a drets de treballadors que són objecte de contractació per part de l'administració catalana, vulnerant de forma directa els convenis 111 , 151 i 154 aprovats per aquesta organització i ratificats per Espanya, que garanteixen aquests drets i la garantia està encomanada a l'OIT.

Continguts conculcats . -

A. - L'article 7 del Conveni de l'OIT núm 151 ens diu que : s'han d'adoptar mesures per al ple desenvolupament i utilització de procediments de negociació entre les autoritats públiques competents i les organitzacions de treballadors públics sobre les condicions d'ocupació, o de qualsevol altre mètode que permeti als representants dels empleats públics participar en la determinació d'aquestes condicions.

La Llei 7/1990, que va modificar la 9/1987, en un origen, i ara la Llei 7/2007, de 12 d' abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, ha regulat i regula la negociació entre l'Administració i els funcionaris públics, norma de caràcter bàsic per a tot l'Estat espanyol. Interessa ara ressaltar les següents :

a) L'article 36.2 i l'article 37.1 de la Llei estatal 7/2007, determinen l'àmbit material de la negociació col·lectiva incloent, entre d'altres aspectes, les normes que fixen els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació de recursos humans, les que afecten les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris la regulació de les quals exigeix una norma amb rang de llei i les referides al calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans en els aspectes que afectin les condicions de treball dels empleats públics, lletres c), k) i m) de l'article 37.1 esmentat.

b) L'apartat 2 d'aquest article exclou de l'obligatorietat de la negociació les decisions adoptades en l'exercici de les potestats d'autoorganització administrativa, llevat que tinguin repercussió sobre les condicions de treball, com és el cas.

c) L'article 38 determina la possibilitat d'establir acords i pactes entre les administracions públiques i els representants dels funcionaris, essent els Acords relatius a matèries competència del Consell de Ministres , Consell de Govern de les Comunitats Autònomes i òrgans corresponents de les entitats locals, que requeriran per a la seva validesa i eficàcia l'aprovació expressa i formal d'aquests òrgans en el seu àmbit respectiu, i els Pactes relatius a matèries que es corresponen amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu i el vincularà a les parts .

D'aquesta regulació legal s'extreuen les següents conclusions :

1 . Que les qüestions relatives a les condicions de nomenaments, jornada i retribucions dels funcionaris són objecte de negociació col·lectiva.

2 . Que hi ha una obligació de negociar sobre aquestes qüestions. Així resulta de l'article 37.2 de l'EBEP, "a sensu contrari ", ja que tal precepte exclou expressament de l'obligació de negociar determinats aspectes, entre els quals no estan incloses aquestes qüestions .

3 . L'exclusió de la negociació de les matèries contingudes en l'article 37.2 només es pot fer mitjançant acord entre les parts. Això vol dir que resulta

evident que l'exclusió de la negociació d'alguna de les qüestions referides només es pot fer amb el consentiment d'ambdues parts negociadores.

Entén aquesta part que no s'ha donat compliment a l'obligació de negociar de bona fe i amb la intenció d'arribar a un acord.

B. - La Constitució espanyola situa el reconeixement de les funcions dels sindicats en el seu article 7, sent el dret a la negociació col·lectiva una de les seves màximes expressions, i al veure aquesta menyscabada també s'està vulnerant el dret a la llibertat sindical que consagra la nostra constitució en l'article 28.1, drets aquests reconegut i emparats pels convenis 87, 98 i 154 de l'OIT .

Entenc oportú traslladar al Síndic de Greuges que l'OIT ha desenvolupat una normativa en la qual ha instat els Estats l'adopció de mesures per estimular i fomentar la negociació col·lectiva, objectius aquests que encaixen plenament amb l'esquema de repartiment de funcions que la Constitució espanyola atribueix a la representació dels treballadors (sindicats) i organitzacions empresarials pel que fa a la negociació col·lectiva, garantint la força vinculant del que s'ha pactat, i ha estat el mateix Tribunal Constitucional espanyol, que en reiterada jurisprudència ha vingut assenyalant que la llibertat sindical comprèn el dret a la negociació col·lectiva, de manera que la obstaculització o la no adopció de mesures tendents a facilitar-la implica una violació del dret a la llibertat sindical, aquests drets no estan restringits als funcionaris i empleats públics, i les diferents administracions de l'Estat espanyol estan obligades a observar-les i adoptar aquelles mesures que permetin la participació dels funcionaris en les seves condicions de treball i que la negociació col·lectiva sigui aplicable a l'Administració Pública, sense cap tipus de distinció respecte de la resta de treballadors .

C. - Les mesures implantades per l'administració catalana en l'àmbit de les seves competències, en matèria de jornada dels funcionaris interins, reduint un 15 %, suposa un greu atemptat contra el principi d'igualtat i la prohibició a la discriminació en matèria de ocupació i ocupació. El Conveni 111 de l'OIT fixa en el seu article 1 els termes de discriminació en l'ocupació i ocupació i en concret en el seu apartat tercer ens diu que: "Als efectes d'aquest Conveni, el terme ocupació inclou tant l'accés als mitjans de formació professional i l'admissió en l'ocupació i en les diverses ocupacions com també les condicions de treball ".

El principi d'igualtat i no discriminació a l'Estat espanyol està consagrat en l'article 14, formant part del bloc de drets fonamentals de la Carta Magna, aquest principi d'igualtat també està recollit per l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en el seu article 15.2, així com en l'article 20 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE.

No només en tant que ciutadans, també com a treballadors, els funcionaris públics estan emparats per aquest principi en matèria d'ocupació, així mateix la pròpia norma catalana en el seu article 122 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en matèria de funció pública, disposa:

"Aplicació analògica del règim funcional"

Al personal eventual i al personal interí, li serà aplicat, per analogia, el règim estatutari propi dels funcionaris, d'acord amb la condició respectiva .”

Així mateix, la Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny, proclama el principi de no discriminació dels treballadors temporals en la clàusula 4^a, en els termes següents:

Pel que fa a les condicions de treball, no podrà tractar els treballadors amb contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel sol fet de tenir un contracte de durada determinada, excepte que justifiqui un tracte diferent per raons objectives .

Precepte que és d'aplicació als empleats públics, inclosos els funcionaris interins, perquè així ho ha resolt expressament el TJUE en l'assumpte C-456/09, en què se sosté que aquest personal està inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre treball de durada determinada .

També en la norma estatal l'EBEP, en el seu article 10.5, recull el principi d'igualtat, que igual que les altres normes esmentades anteriorment, comporta dispensar un tracte igual a subjectes iguals, evitant l'administració incórrer en discriminació. En el supòsit que ens ocupa els funcionaris de carrera, pel que fa als funcionaris interins, només difereixen en la diferent naturalesa del vincle que tenen amb l'administració, sent una indefinida i l'altra temporal, però les condicions de treball han de ser iguals.

Aquest tracte desigual, i per tant discriminatori, no arriba únicament al personal interí, sinó que afecta també als ciutadans que han de rebre de l'Administració un servei públic de qualitat, ja que és indubtable que la reducció de jornada afecta aquell servei que es gestionava amb personal a jornada completa, i això perquè la situació creada pel Govern de la Generalitat genera disfuncions en la gestió del personal i conseqüentment en la qualitat del servei que es presta a la ciutadania del país .

DEMANO:

1- Que s'admeti aquesta QUEIXA AL SINDIC DE GREUGES DE CATALUNYA per vulneració de drets relacionats amb la no discriminació en matèria d'ocupació, els procediments per determinar les condicions d'ocupació en l'administració pública, així com el foment de la negociació col·lectiva.

2- Que després de sotmetre a l'examen aquesta queixa i comprovada la violació dels drets denunciats :

- Declari la vulneració dels drets dels treballadors interins, relatius a la discriminació en matèria d'ocupació, els procediments per determinar les condicions d'ocupació en l'administració pública, així com el foment de la negociació col·lectiva reconeguts i

garantits per els convenis de l'OIT nº 111, 151 i 154, duta a terme per acord de Govern GOV/28/2012, de 27 de març, pel qual s'aprova el Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014, que en el punt 4.1 disposa que "com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, es redueix en un 15% la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic".

- Realitzi les observacions i requeriments pertinents al Govern de Catalunya sobre les anomalies comprovades, per tal que prengui mesures adreçades al restabliment dels drets conculcats i a l'adequada reparació als treballadors/es afectats per l'aplicació d'aquesta mesura, contrària als convenis anteriorment esmentats.

Barcelona, 6 de juny de 2014



federació serveis a la ciutadania
sector generalitat

Silvia Cegarra Lascorz
Coordinadora del Sector de la Generalitat
Comissions Obreres de Catalunya (CCOO)