INFORME

VALORACIÓ DEL II ACORD DE LEGISLATURA DE LA MGN I DE 29 DE JULIOL

INTERSINDICAL
VALENCIANA

L'Acord està desenvolupat en huit apartats dels quals només un, el quart, té una certa incidència en les condicions laborals de les empleades i empleats públics de la Generalitat. La resta desenvolupen articles de la Llei de la Funció Pública Valenciana per a la creació de diferents òrgans administratius d'utilitat dubtosa, la constitució de noves meses de negociació o són simples formalismes.

1.- IMPACTE SOBRE LES CONDICIONS LABORALS

L'Acord incideix en: retribucions, ofertes d'ocupació, igualtat entre dones i homes, violència de gènere i salut laboral.

1. En l'aspecte retributiu proposa la creació d'un fons pressupostari els anys 2022, 2023 i 2024 amb la finalitat de lluitar contra la bretxa salarial i racionalitzar els desfasaments en les classificacions i taules retributives sobre els complements específics del personal, la revisió i modificació del Decret sobre indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per serveis extraordinaris i el compromís d'estudiar la viabilitat jurídica i pressupostària per a la inclusió, a l'efecte del càlcul de la prestació econòmica en les situacions d'IT de determinats complements que tinguen el caràcter de retribucions fixes i periòdiques encara que de quantia variable.

Pel que fa al primer aspecte, Intersindical Valenciana, com a sindicat feminista, considera cabdal la lluita per la igualtat real efectiva entre dones i homes. Bona prova d'açò és que en tots els àmbits de negociació en què intervé, tant públics com privats, es constata una millora en les condicions laborals de les dones. En aquest sentit, en meses sectorials i empreses estem negociant i implementant mesures concretes per corregir la bretxa salarial, com ara introduir compensacions en cas de reducció de jornada o excedència per cura de familiars.

És positiu que ara es vulga reproduir el que portem anys reivindicant en altres meses, però no permetrem que el que es pacte en la MGN I limite o reduisca el que s'ha treballat en altres àmbits de negociació. També trobem a faltar que no es plasme en aquest acord un procediment per a revisar a l'alça totes les retribucions dels treballs feminitzats del sector públic i que només s'aspire a pujar les retribucions complementàries.

Per altra banda, la revisió del decret d'indemnitzacions i el compromís d'estudi d'ampliar la cobertura econòmica de les situacions d'IT són una qüestió accessòria en el primer cas i una mera declaració d'intencions en el segon. Per tant, considerem que en matèria retributiva i en d'altres condicions laborals l'Acord és absolutament insuficient i demostra una completa manca de reconeixement al personal públic que no sols manté els serveis públics, sinó que, a més, amb ocasió de la pandèmia ha demostrat una dedicació i vocació de servei públic fora de tot dubte.

2. Trobem a faltar un apartat sobre recuperació del poder adquisitiu perdut des de 2010, ja contemplat i incomplert a l'Acord de Legislatura de 2016 o una clàusula de revisió salarial que, ara, ni s'esmenta. Una recuperació de poder adquisitiu que no s'ha vist pal·liada ni pel II Acord per la Millora de l'Ocupació Pública estatal per als anys 2018, 2019 i 2020 ni per la previsió d'increment retributiu de 2021, amplament sobrepassada per l'evolució de l'IPC. Dos acords signats pel mateixos sindicats que ara eviten qualsevol menció que pose en evidència el seu fracàs en les negociacions retributives del personal públic.

A més, considerem que s'ha perdut una gran oportunitat per fer una aposta decidida en l'aplicació de la jornada de 32 hores o 4 dies en el sector públic, en tant que significaria un avanç substancial en la millora de les condicions de treball i, paral·lelament, una millora important en matèria d'igualtat, en evitar que moltes funcionàries públiques no es veren obligades a sol·licitar una reducció de jornada per poder conciliar la seua vida laboral i personal.

3. Pel que fa a la política d'ocupació cal fer una puntualització prèvia. L'acord fa una referència explícita a l'aplicació immediata de l'Acord del Pla de Xoc per la reducció de la temporalitat a les administracions públiques i l'RDL 14/2021. Dos textos qüestionats al Congrés i que poden estar sotmesos a canvis en un termini d'uns mesos, quan es tramite i aprove el projecte de llei al mes d'octubre. No hi ha cap dubte que hi ha una estratègia planificada per la Consellera i

els sindicats CCOO, CSI-F i UGT per a accelerar la publicació de l'oferta d'estabilització de 2021 mentre estiga vigent l'RDL 14/2021.

Un Acord i un Decret que continuen sense adaptar-se a les normes i jurisprudència europea en no sancionar a les administracions que abusen de la temporalitat, ni protegir els treballadors i treballadores víctimes de l'abús. D'altra banda, ni les ofertes d'estabilització són una mesura sancionadora ni l'establiment de la indemnització per l'acomiadament té un caràcter proporcional i dissuasori per a evitar futurs abusos. Per tant, l'acord persevera en l'obsessió malaltissa d'administracions i agents socials de penalitzar el personal temporal i interí amb EROs massius, quan allò raonable seria esperar a que el Congrés aprove el nou projecte de llei.

4. La referència a l'actualització dels plans d'igualtat no deixa de ser una obvietat, així com la voluntat d'estendre la mobilitat per raó de violència de gènere a l'administració local i a les universitats.

5. Per últim, el text fa esment de la necessitat de la publicació del nou Reglament dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i dels seus organismes autònoms. Un compromís que ja es va adquirir en l'Acord de 2016 i que no s'ha fet efectiu perquè l'administració no té interès perquè es materialitze la modificació reglamentària.

2.- IMPACTE INSTITUCIONAL

1. El II Acord de Legislatura preveu el desenvolupament de diversos articles de la nova Llei de la Funció Pública Valenciana, pels qual es creen diversos òrgans nous:

- Comissió Intersectorial de l´Ocupació Pública. Les funcions de la qual consistiran en la coordinació de l'ordenació, gestió i negociació col·lectiva del personal del conjunt de la Generalitat.
- Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana. És l'òrgan de consulta que té encomanats l'anàlisi, estudi i assessorament en matèria d'ocupació pública en relació amb el personal.
- Escola Valenciana d´Administració Pública. Li correspon la investigació, estudi, informació i difusió de les matèries relacionades amb l'administració i la gestió pública, així com la selecció, formació, actualització i perfeccionament del personal empleat públic de l'administració de la Generalitat.
- Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana. S'hi negociaran les condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral del conjunt de les administracions públiques valencianes.
- Mesa General de Negociació d'Administració Local de la Comunitat Valenciana. Coneixerà exclusivament de la negociació d'aquelles matèries susceptibles de regulació autonòmica en matèria d'ocupació pública de conformitat amb la competència autonòmica en matèria de règim local.
- Mesa General de Negociació d'Universitats Públiques de la Comunitat Valenciana. Coneixerà exclusivament de la negociació d'aquelles matèries susceptibles de regulació autonòmica relatives a les condicions d'ocupació del personal de les universitats públiques valencianes.
- Sistema de solució extrajudicial de conflictes en l'àmbit de la MGN I. Mecanisme de solució de conflictes controlat des de la MGN I que els permet intervenir en qualsevol conflicte sectorial en l'àmbit de la Generalitat.
- Comissió d'Estudi i Debat per a la Reversió dels Serveis Públics Externalitzats. Aquesta Comissió, que roman pendent de creació des de 2016, haurà de conèixer la planificació anual i els processos de subrogació per prestació directa de serveis prèviament externalitzats.

Òrgans que, excepte l'EVAP i la Mesa d'Universitats, tenen diversos denominadors comuns: ser inútils i innecessaris, duplicar funcions, desviar matèries objecte de negociació col·lectiva cap als mecanismes de concertació, buidar de contingut les meses de negociació, limitar la participació sindical i donar empara legal a l'oligopoli sindical il·legítim d'algunes organitzacions.

2. És de destacar, i alhora curiós, que tractant-se d'un acord que centra el seu interès en el desenvolupament de la nova Llei de la Funció Pública Valenciana, no contemple cap referència al compromís de la Disposició Final Tercera d'aquesta llei, pel qual, en el termini d'un any des de l'entrada en vigor, el Consell aprovarà, a proposta de la conselleria competent en matèria de funció pública, la disposició reglamentària que

determine, respectant, en tot cas, els principis de proporcionalitat i adequació a les funcions corresponents, previstos en l'article 62.1.g) de la present llei, el nivell de coneixement de valencià exigible en l'àmbit de l'ocupació pública de la Comunitat Valenciana; previ informe favorable, quant a aquesta matèria, de la conselleria competent en matèria de política lingüística.

Si la Llei es va publicar al DOGV el 20 d'abril, i la seua entrada en vigor fou efectiva el 20 de maig, ja han transcorregut dos mesos i el temps va passant. Una absència significativa que indueix a pensar que no hi ha interès en assumir compromisos al respecte o que aquesta disposició reglamentària ha estat la moneda de canvi sacrificada en nom de la unitat dels sindicats signataris.

3.- IMPACTE EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

En aquest àmbit cal diferenciar dues vessants: una ja comentada en l'apartat anterior sobre la devaluació dels òrgans de negociació col·lectiva i l'altra, intrínseca a l'acord, és la vulneració reiterada de les competències de la Mesa General de Negociació de personal funcionari i estatutari de la Generalitat (MGN II), de les Meses Sectorials, de la Comissió d'Interpretació i Vigilància del conveni de personal laboral i dels Comitès d'Empresa del Sector Públic Instrumental.

Els apartats: tercer (ítems 1 i 4) i quart (ítems A.1.a), B.2.a), B.3.b) i B.4) vulneren les competències en matèria de negociació col·lectiva dels diferents òrgans reconeguts a la LOLS, ET i el TREBEP en atribuir a la MGNI una primacia i jerarquia en la negociació que no té reconeguda legalment; a més d'interferir en la negociació de la resta d'òrgans en delimitar i condicionar la seua activitat a determinades matèries i sota les seues prescripcions. No hem d'oblidar que la competència de la MGN I és la negociació de matèries comunes al personal funcionari, estatutari i laboral; la qual cosa vol dir que aquestes matèries han d'estar sotmeses a una legislació comuna i s'han de poder aplicar de forma directa i sense cap especificitat. Cosa que no es compleix als apartats esmentats, com així ho reconeix el mateix Acord.

Si l'Administració, CCOO, CSI-F i UGT admeten al text de l'acord que la competència correspon a altres àmbits de negociació diferents de la MGN I és una temeritat pretendre imposar qui, com, quan i en quins termes s'ha de fer efectiva eixa negociació. Una temeritat que només té una resposta: la impugnació de l'Acord. Exercici d'un dret que la Intersindical Valenciana farà efectiu, en presentar recurs per vulneració del dret a la negociació col·lectiva com a sindicat integrant de la Mesa General de Negociació de la Mesa General de Negociació de personal funcionari i estatutari, de les Meses Sectorials de Funció Pública, Justícia, Educació i Sanitat; així com de la CIVE i de diferents Comitès d'Empresa del Sector Públic Instrumental.

Per últim, caldrà estar atents a la proposta de modificació dels acords de drets sindicals de la MGN I, perquè de ben segur que alguna contrapartida hi haurà a canvi d'aquest paripé d'acord.

4.- CONCLUSIONS

Al parer d'Intersindical Valenciana, el present II Acord de Legislatura és una simple operació cosmètica per restaurar la imatge de la Consellera i de les organitzacions sindicals de la MGN I, en pretendre oferir una imatge de pau social al sector públic que no es correspon amb la realitat quotidiana, la qual està farcida de conflictes i malestar als centres de treball.

Lluny de pretendre millorar les condicions laborals de les empleades i empleats públics de la Generalitat, l'Acord sols cerca consolidar, per la via d'urgència, una política en matèria de temporalitat a les administracions públiques, contrària als interessos del personal temporal i interí i qüestionada per la quasi totalitat dels Grups Parlamentaris del Congrés. Pretén assegurar l'aplicació de l'RDL 14/2021 i el règim legal que comporta als processos de selecció i estabilització, sabent que és un RDL que ha nascut amb una data de caducitat de tres mesos.

Per altra banda, omet qualsevol referència a una millora retributiva real o de reducció de jornada que no sols seria un avanç en les condicions laborals, sinó també una vertadera aposta per la conciliació de la vida laboral i familiar i per la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. L'acord es limita a reflectir un compromís de lluitar contra la bretxa salarial amb l'habilitació de fons pressupostaris per compensar els sectors més precaris i feminitzats; cosa que, a priori, no és censurable, però si ho és que no hi haja una aposta més decidida en aquest sentit, en presentar propostes valentes per a

combatre el sostre de vidre i les conseqüències que per a les dones tenen la maternitat i les obligacions socialment imposades com a responsables de les cures familiars.

Contràriament a la finalitat que se li suposa a un acord en matèria de condicions laborals, l'acord centra més l'atenció en aspectes institucionals aliens als interessos de la majoria de treballadores i treballadors públics i que, en definitiva, sols serveixen per crear més corralets, duplicitats, inutilitats i complexitats a una administració pública ja prou embolicada. Això sí, s'aconsegueix el control absolut sobre el sector, limitant la pluralitat i la capacitat de decisió i participació a contades organitzacions sindicals que, no sols tenen la credibilitat qüestionada, sinó també la mateixa legitimitat.

Com és ben sabut, el govern valencià va constituir el 29 d'octubre de 2019 la Mesa General de Negociació del personal laboral, funcionari i estatutari (MGNI) i en va excloure la representació sindical de 47.815 treballadores i treballadors del sector públic, la qual cosa suposa un 58,35 % del conjunt de les persones que van anar a votar en els processos electorals. És a dir, els sindicats UGT, CCOO i CSIF, que són els que formen part d'aquesta Mesa General de Negociació, només representen el 41,64%, (34.123 treballadores i treballadors), del conjunt de les persones que van votar. Aquest fet posa en evidència la manca de legitimitat i de representació de la Mesa General de Negociació que es va constituir sense la presència de la Intersindical Valenciana (25.079 vots i un 30,99%) i FSES (13.253 vots i un 16,17%).

Pel que fa a les delegades i delegats la Mesa General de Negociació tampoc garanteix la representativitat ni la legitimitat en haver deixat fora a sindicats que representen 518 delegades i delegats, el 48,45% del total. El sindicats UGT, CCOO i CSIF només representen 551 delegades i delegats, el 51,5%. Mentre Intersindical Valenciana, primer sindicat en vots i tercer en delegades, i FSES, segon sindicat en vots i cinqué en delegades, s'han quedat fora de la Mesa General de Negociació per una interpretació restrictiva i tendenciosa que fa l'administració d'una sentència del TS sobre l'article 36.3 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, vigent des de 2007. Durant 12 anys Intersindical Valenciana ha format part de la Mesa General de Negociació, en virtut dels resultats electorals, és a dir, de la confiança que treballadores i treballadors ens brinden, però, a partir del 2019, amb millors resultats encara, se'ns ha vetat de la mesa en un exercici flagrant de falta de democràcia i de respecte als drets sindicals.

Per tant, aquesta negociació no comptarà amb el suport necessari per atogar-li la legitimitat que qualsevol acord ha de tindre per ser representatiu de la part social. Un fet que, sumat a la creació de determinats "fòrums de diàleg social", són una clara mostra de l'aposta de la consellera Bravo a favor de determinades opcions sindicals sense tindre en compte ni els resultats electorals ni els marcs legals establerts per la pròpia legislació que diu defensar. Al remat es posa en evidència que l'anomenat diàleg social no és més que una masquerada del que hauria de ser la veritable negociació col·lectiva.

Per a Intersindical Valenciana, des del punt de vista del contingut, les condicions laborals, aquest acord representa una ocasió perduda per a millorar la qualitat de vida de les empleades i empleats públics de la Generalitat: és un acord mancat de propostes. Ara bé, des d'un punt de vista formal i institucional és, per una banda, una perversió de l'estructura de la negociació col·lectiva i, per l'altra, representa la construcció d'un oligopoli sindical, avalat per la consellera Bravo, que garantisca l'aparença d'una pau social totalment fictícia per als propers anys.

Raons per les quals Intersindical Valenciana continuarà promovent les mobilitzacions que siguen necessàries per tal de millorar les condicions laborals de les nostres companyes i companys i per garantir que es respecten els principis democràtics en la participació sindical per a la determinació d'aquestes, recorrent, si cal, a la via judicial mitjançant la impugnació d'aquest acord i els que se'n deriven de la seua execució.

INTERSINDICAL VALENCIANA

Carrer Juan de Mena, 18 / 46008 València | intersindicalvalenciana@intersindical.org