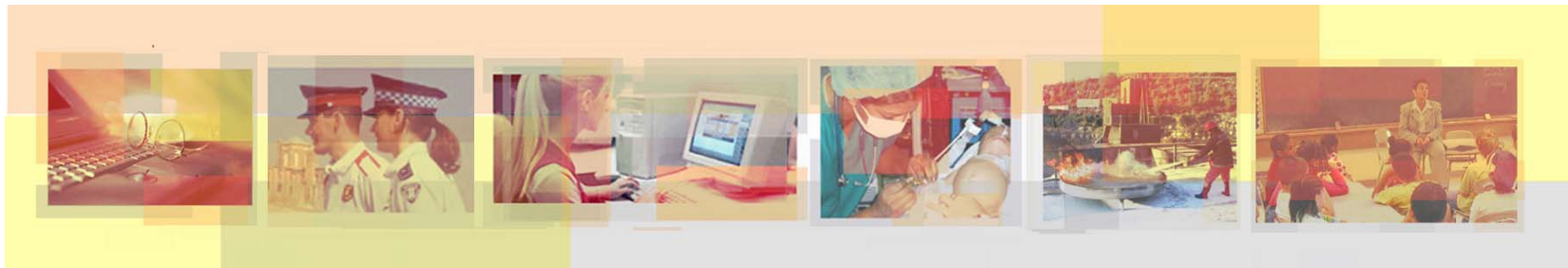

Avantprojecte de llei de mesures en matèria d'ocupació pública



27 d'octubre de 2008

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració
Direcció General de Funció Pública

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

1. La Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

2. Presentació de l'avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

3. Contingut I: Ordenació i estructura

4. Contingut II: Selecció i provisió

5. Contingut III: Conciliació

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Objectius de la SFPMA

1. Impulsar una funció pública catalana de qualitat
2. Captar el talent per a la funció pública
3. Incrementar la qualitat dels serveis a la ciutadania
4. Transformar l'administració: l'administració electrònica
5. Incorporar criteris d'igualtat i responsabilitat social corporativa

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Com?

Àmbit normatiu

1. Llei de mesures d'ocupació pública. (DGFP)
2. Llei integral de funció pública. (DGFP)
3. Llei d'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya (ODAE – Consorci AOC)
4. Decret pel qual es regulen els àmbits funcionals en l'Administració de la Generalitat de Catalunya. (DGFP)
5. Decret per a l'impuls i desenvolupament dels mitjans electrònics a l'administració de la Generalitat. (ODAE – Consorci AOC)

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Com?

Actuacions

1. Nous programes formatius per a directius i treballadors públics
2. Impuls de la planificació dels RRHH
3. Construcció d'una nova eina de gestió, planificació i avaluació dels RRHH de l'administració de la Generalitat
4. Creació de l'àrea d'avaluació i planificació a la DGMA
5. Impuls d'instruments per incrementar la qualitat dels serveis: cartes de serveis i quadres de comandament
6. Construcció d'eines tecnològiques comunes per facilitar la transformació de les administracions cap una administració en línia
7. Construcció de plataformes per facilitar la interoperabilitat entre administracions públiques
8. Plans d'igualtat, teletreball, bones pràctiques mediambientals, DIL

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

L'avantprojecte de llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Context

1. Necessitat de modernitzar l'Administració: L'ocupació pública com un element més de la modernització.
2. Nou ordenament jurídic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya: majors marges de configuració normativa (art.136)
EBEP: s'han de tenir en compte les noves bases que s'han fixat en el context estatal
3. Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana:

Elabora un diagnòstic de situació que enumera les patologies pròpies d'una funció pública que necessita avançar cap a una nova cultura, valors i formes d'actuació.

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Objectius

- Nou marc jurídic que faci efectiva la competència reconeguda en l'Estatut d'Autonomia i que tingui en compte les bases que fixa l'EBEP
- Establir les bases per a la construcció d'un sistema normatiu de l'ocupació pública a Catalunya que sigui aplicable a totes les administracions públiques
- Acabar amb el caràcter “bifront” de la normativa de funció pública.
- Nou model d'ocupació pública que estableix en dos fases el seu marc normatiu:
 1. Llei de mesures en matèria d'ocupació pública
 2. Llei d'Ocupació Pública de Catalunya

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Estructura

1. Disposicions generals

- Objectius
- Àmbit d'aplicació

2. Mesures en matèria d'ordenació i estructura de l'ocupació pública

- Elements comuns de l'ordenació de l'ocupació pública
- Instruments per a la planificació i ordenació dels recursos humans
- Estructura de la funció pública

3. Mesures en matèria de reclutament i selecció d'empleats públics

- Principis i requisits d'accés
- Reclutament i selecció
- Òrgans de reclutament i selecció

4. Mesures de conciliació de la vida personal i laboral

- Excedències
- Permisos
- Reduccions de jornada
- Mesures en cas de violència masclista i assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Contingut

1. Ordenació de l'ocupació pública i de l'estructura de la funció pública

- Lloc de treball com a eix vertebrador del nou model
- Implantació d'àmbits funcionals per a ordenar la selecció, la mobilitat i la formació en l'ocupació pública
- Impuls de les relacions de llocs de treball com a instruments d'ordenació en les administracions públiques catalanes
- Simplificació de la regulació de cossos i escales i homogeneïtzació de l'estructura

⇒ Evolució cap a un model d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes
Facilitar la mobilitat interadministrativa

Avantprojecte de llei de mesures en matèria d'ocupació pública i conciliació

Secretaria de Funció Pública i Modernització

Contingut

2. Selecció

- Principis generals dels processos selectius. Abasten la funció pública local i el personal de les empreses públiques.
- Regulació del sistema de selecció
- Regulació del sistema de reclutament
- Reordenació dels instruments de selecció i reclutament
- Període de prova i de formació
- Mesures per a la professionalització dels òrgans de selecció

Contingut

3. Conciliació

- Es manté la regulació de l'any 2006, que fou pionera i un referent: es consolida la normativa amb les novetats de l'EBEP i es resol la judicialització de la interpretació.
- Regula un model de conciliació propi, amb aspectes de corresponsabilitat i flexibilitat per a tots (canvi de terminologia: vida personal, abans “familiar”)
- Mesures de discriminació positiva per a col·lectius amb majors necessitats d'atenció: dones en situació de violència masclista i persones amb dificultats d'inserció laboral
- Protocols d'actuació en casos d'assetjament laboral i sexual
- Mesures de reordenació del temps de treball i avanços cap a nous instruments: bosses d'hores, teletreball, etc.

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conclusions

- Regulació parcial de l'ocupació pública de Catalunya, pel que únicament es modifiquen alguns aspectes de la regulació vigent
 - ➡ Matèries en les quals s'havia d'intervenir amb certa immediatesa per necessitats objectives de les administracions públiques catalanes (estructura de l'ocupació pública i selecció de l'ocupació pública)
 - ➡ Matèries el règim de les quals requeria ser clarificat davant les dificultats d'aplicació que s'estaven plantejant des de l'entrada en vigor de l'EBEP (conciliació)
- Procés de canvi cap a un nou model d'ocupació pública per a la consecució del qual ha estat determinant el nou marc jurídic derivat de l'EBEP i de la reforma de l'Estatut d'Autonomia.

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Calendari

Setembre
Desembre

- Participació i negociació amb les **organitzacions sindicals** i amb els **agents implicats** (entitats municipalistes, diputacions, universitats públiques, col·legis professionals).

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Ordenació i estructura

1. Elements comuns:
 - El lloc de treball, eix vertebral del nou model
 - Implantació dels àmbits funcionals
 - Impuls de les relacions de llocs de treball (RLT)
2. Instruments de planificació:
 - Plans estratègics
 - Oferta Pública
 - Registres de personal
3. Estructura:
 - Cossos i Escales
 - Grups de Classificació

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

1. Elements comuns: El lloc de treball

- Lloc de treball com a unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes
- Definició com a conjunt de funcions i tasques que, en un marc organitzatiu concret, condueixen a l'obtenció d'uns resultats
- Classificació en
 - Llocs base
 - Llocs singulars
 - Llocs de comandament

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

1. Elements comuns: Les Relacions de Llocs de Treball

- Instrument tècnic d'ordenació de l'ocupació pública
- Elaboració obligatòria per a totes les administracions públiques catalanes
- Obligatorietat i contingut mínim
- Les RLT han de ser publicades de forma oficial amb caràcter anual
- Previsió d'instruments de gestió de llocs de treball complementaris a les RLT per tal de flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

1. Elements comuns: Els Àmbits funcionals

- Instruments d'organització dels recursos humans per agrupar llocs de treball amb funcions homogènies per a l'ocupació dels quals es requereix un perfil de competències professionals determinat per un conjunt de coneixements, destreses o actituds comunes
- Objectiu:
 - Optimització de l'assignació de les persones al lloc de treball
 - Ordenació de la selecció, la formació, la provisió de llocs de treball, la carrera professional i la mobilitat del personal

➡ Regulació a l'Administració de la Generalitat: Decret 202/2008, de 14 d'octubre, pel qual es regulen els àmbits funcionals de l'Administració de la Generalitat

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

2. Instruments de planificació

- **Objectiu:** optimitzar i racionalitzar les organitzacions mitjançant una adequada dimensió i distribució qualitativa i quantitativa d'efectius
 - Plans estratègics:
 - Obligatorietat de l'establiment de plans estratègics de recursos humans amb caràcter bianual
 - L'oferta d'ocupació pública:
 - Termini màxim per a la seva execució
 - Es preveu la centralització de les ofertes a efectes de publicitat
 - Registres de personal:
 - Obligatorietat a totes les administracions públiques catalanes
 - Han d'incorporar informació agregada de tot el sector públic
 - Creació del Registre General de l'Ocupació Pública de Catalunya

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

3. Estructura: Simplificació i homogeneïtzació de l'estructura

- **Objectiu:** Simplificar el mapa de cossos i establir les bases per a la convergència dels actuals sistemes de cossos i escales (administració local i autonòmica)
 - Es preveu l'agrupació del personal funcionari en cossos i escales que es creen, modifiquen o suprimeixen per llei
 - Els cossos es classifiquen en cossos d'administració general i cossos d'administració especial
 - Es creen quatre cossos d'Administració General de les administracions públiques catalanes
 - A l'Administració de la Generalitat només es podran crear escales en els cossos especials

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Sistema de selecció i provisió

- Sistema de reclutament
- Reordenament dels instruments de selecció
- Període de prova
- Professionalització dels òrgans de selecció
- Mobilitat interadministrativa i oferta d'ocupació pública

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Sistema de reclutament

- Reclutament com a eina de planificació de recursos humans amb els objectius de:
 - captar els candidats més adequats a la funció pública
 - poder confeccionar llistes de reserva d'efectius
 - reforçar les garanties dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'ocupació temporal a l'administració pública
- Consisteix en la realització d'una o diverses proves selectives determinades a la convocatòria corresponent
- Els instruments per al reclutament hauran de consistir obligatòriament en una prova de coneixements i/o una prova d'avaluació de competències professionals
- Es podrà valorar com a mèrit o exempció de determinades proves
- Les administracions públiques catalanes podran, mitjançant un conveni, encarregar les convocatòries de reclutament a l'EAPC

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Reordenament dels sistemes de selecció

- Els sistemes selectius són l'oposició i concurs oposició. Només excepcionalment, s'utilitzarà el concurs per a la selecció del personal laboral
- S'estableix una relació dels instruments que poden ser emprats en la selecció 
- Objectius:
 - Millorar l'adequació del tipus de prova al lloc
 - Ampliar els criteris que ajudin a una millor selecció del candidat
- En els processos selectius que convoquin les administracions públiques catalanes s'han d'emprar, com a mínim, els instruments següents:
 - Proves de coneixement
 - Proves pràctiques d'avaluació de competències professionals

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Instruments de selecció

- Proves de coneixement orals o escrites, incloent-hi, si s'escau, el coneixement de llengües estrangeres
- Proves físiques
- Proves pràctiques d'avaluació de competències professionals
- Proves psicotècniques
- Entrevistes de selecció
- Anàlisis del currículum acadèmic i professional
- Formació selectiva



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Professionalització dels òrgans de selecció

- Mesures per a la professionalització:
 - Dues tercers parts de les persones que formen part dels òrgans de selecció han de ser acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya
 - Es poden configurar òrgans de selecció permanent

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Període de prova

- Període obligatori mínim de tres mesos durant el qual desenvoluparan les funcions pròpies del lloc assignat
- Tutorització per part d'una persona que orienti a l'aspirant i el dirigeixi professionalment
- La persona que realitzi la tutorització haurà de ser designada i acreditada per l'EAPC
- Un cop superat el termini, es farà un informe d'idoneïtat de l'aspirant

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Mobilitat interadministrativa i oferta d'ocupació pública

- Relació de Llocs de Treball com a instrument d'ordenació comú a totes les administracions públiques catalanes
 - Obertura del 20% dels llocs de les RLT (de forma gradual, en el termini de quatre anys a partir de l'entrada en vigor de la llei)
 - Processos selectius comuns mitjançant conveni amb l'EAPC
-
- Les administracions públiques catalanes aprovaran anualment la seva oferta pública d'ocupació
 - En les ofertes d'ocupació pública es fixarà el termini màxim per procedir a la convocatòria
 - Difusió per via electrònica de la totalitat de places vacants ofertades per les diferents administracions públiques catalanes

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Idees clau

- Un model de conciliació català?
- Corresponsabilitat i flexibilitat per a tothom
- Protecció dels col·lectius amb majors necessitats d'atenció: dones en els casos de violència masclista, persones amb discapacitat...
- Regulacions més flexibles del temps de treball (teletreball, horaris flexibles...)



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Quatre objectius

- Millorar la tècnica jurídica
- Resoldre el conflicte interpretatiu amb l'EBEP
- Flexibilitzar les mesures de gestió del temps
- Avançar en la protecció contra la discriminació

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Un treball previ

- L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, i una anàlisi rigorosa...
 - Aplicació de la normativa
 - Consultes a l'assessoria
 - Estadístiques d'ús



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Un model català de conciliació

- Som la única comunitat a tot l'Estat que manté mesures bonificades econòmicament
- Les mesures més efectives són les que estan bonificades i de curta durada
 - Cal avaluar les conseqüències negatives per a la carrera professional de les de llarga durada
- Cal afavorir les mesures que fomenten la corresponsabilitat entre homes i dones

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Empleo

Trabajar a tiempo parcial o con jornada reducida permite tener unos ingresos económicos dejando tiempo libre para dedicar a los estudios, la familia o el ocio. Pero esta opción, especialmente popular entre las mujeres, tiene un alto precio: aboca a empleos poco cualificados y frena la promoción profesional

MENOS HORAS, MÁS PROBLEMAS

Nuria Peláez

En España casi 2,4 millones de trabajadores tienen jornada parcial, de los que el 80% son mujeres. Pero esta opción profesional, voluntaria en algunos casos y forzada por las circunstancias familiares en la mayoría de las ocasiones, puede salir cara tanto económica como, sobre todo, profesionalmente. La jornada parcial tiene claros perjuicios económicos para el trabajador. Además de ver reducido su salario y su cotización cara a la jubilación, un estu-

dio de la London School of Economics and Political Science señala que las mujeres que trabajan a tiempo parcial cobran, de media, un 22% menos por hora que las que trabajan a tiempo completo. El motivo radica no solo en una posible discriminación por parte de las empresas, sino en las diferentes características que suelen presentar los empleos a tiempo parcial: según el estudio, muchas mujeres que deciden cambiar la jornada completa por la jornada parcial se ven obligadas a cambiar de compañía e, incluso, de profesión, hasta puestos menos cualificados, especialmente en el sector servicios. Así, el 10% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial están sobrecualificadas para el empleo que realizan, y el porcentaje alcanza el 14% en el caso de los hombres, según Eurofound. Y es que los hombres son minoritarios en este tipo de horarios, pero sufren perjuicios económicos similares a los de las féminas: según un estudio de la Universidad Libre de Bruselas, los hombres que trabajan a tiempo parcial en España cobran un 16% menos por

estudio, las mujeres suelen hacerlo por obligaciones familiares, generalmente para cuidar a los hijos o a familiares en situación de dependencia. "Se ha vendido la idea de que la jornada parcial era la fórmula perfecta para la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero en la práctica supone una trampa para su progreso profesional", denuncia Raquel Gil, secretaria de políticas de mujer y legalidad de UGT de Catalunya. "Debería ser una opción voluntaria, pero a la mayoría no le queda más remedio que escoger este horario para hacerse cargo de los hijos y la casa".

Según un estudio de Crea y la Asociación de Antiguos Alumnos de Estadística, un 65% de las empresas ofrece la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, pero acogerse a esta opción puede suponer un importante obstáculo para promocionar en la compañía. Por un lado, las empresas ofrecen a estos empleados menos posibilidades de formación. Desde el punto de vista del empleador, la formación de un trabajador a tiempo parcial dura lo mismo que la de uno a tiempo completo pero la recuperación de la inversión es menor", explica Sánchez Gómez, profesor del Iese.

Centro Internacional Trabajo y Familia del Iese. Además, al hora de promocionar o contratar a un trabajador para un cargo de responsabilidad, la empresa siempre preferirá a alguien con total disponibilidad horaria. "Salvo en pequeñas empresas con poco volumen de trabajo, es muy complicado encontrar un puesto de directivo a tiempo parcial", reconoce Jordi Vilà, socio director de Human Management Systems. "La empresa sabe que a una persona que ha reducido jornada para cuidar a sus hijos no le podrán pedir, por ejemplo, que se vaya tres días de viaje para re-



MÁS MUJERES
[Trabajadores a tiempo parcial]
Total: 2.398,7
Mujeres: 1.932,3
Hombres: 466,4

LOS MOTIVOS

[Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial]

No acceder a tiempo completo: 33,0%

Horario reducido: 9,9%

Horario reducido: 33,0%

Horario reducido: 9,9%

Horario reducido: 33,0%

Horario reducido: 9,9%

PEORES CONDICIONES

[Porcentaje de trabajadores europeos]

Tempo completo: Tempo parcial

Menor salario neto de los trabajadores

Horarios

Menor salario neto de los trabajadores

Horarios

Menor salario neto de los trabajadores

Horarios

Menor salario neto de los trabajadores

Horarios

Menor salario neto de los trabajadores

Horarios

Menor salario neto de los trabajadores

Horarios

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Seguretat jurídica

- L'EBEP ha plantejat la necessitat de definir clarament la normativa pròpia
 - En cas contrari s'aplica supletòriament
 - És una font contínua de conflicte sindical
- S'estan judicialitzant alguns conflictes per manca de posicionament legal.
- L'aplicació de la llei fins ara ha generat dubtes interpretatius que s'han de resoldre



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Catalunya, pionera

- Es mantenen les mesures de bonificació
- Millores en la corresponsabilitat entre homes i dones



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

La Sindicatura, al dia

- El Síndic de greuges demana, en el seu darrer informe, que s'adeqüi la normativa catalana sobre assetjament laboral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual
 - Obligatorietat dels protocols
 - Tipificació de faltes associades a conductes



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Igualtat i no discriminació

- Mesures contra la violència masclista
- Protocols d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual per a totes les AAPP



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Més flexibilitat

- Són mesures que impliquen un discurs de modernitat
- Són les úniques mesures possibles en períodes de recessió econòmica
- Més satisfacció, sense cost econòmic
- Incorporen cultura de treball per objectius i no de presencialitat



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

Més flexibilitat

- Flexibilitat en els usos del temps:
 - en algunes mesures concretes
 - bosses d'hores
 - jornades anualitzades
- Teletreball
- Política d'apagada de llums i estalvi energètic...



Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

MIÉRCOLES, 20 AGOSTO 2008

POLÍTICA

LA VANGUARDIA 11

La Generalitat permetrà que los empleados públicos trabajen desde casa

Telefuncionarios

FRANCESC BRACERO
Barcelona

El tópic secular que pesa sobre los funcionarios -de que son privilegiados respecto al resto de los trabajadores- podría acortarse si se cumplen los planes de la Generalitat para que una parte de ellos trabajen desde casa un par de días por semana. El próximo otoño se pondrá en marcha un plan piloto para probar el funcionamiento del teletrabajo en la administración catalana. Se trata de que hagan en el hogar el mismo trabajo que vienen desempeñando en la oficina. Entre sus ventajas está el ahorro en desplazamientos y la conciliación de la vida laboral y familiar.

La prueba piloto se iniciará en octubre con un número aproximado de cien funcionarios que se presten a probar esta modalidad de forma voluntaria. El Govern ha previsto ofrecer formación en prevención de riesgos laborales a los telefuncionarios, aunque resulta difícil pensar en los riesgos laborales que puede correr uno en su propia casa más allá de los que se derivan de utilizar el ordenador doméstico.

Pero no por estar en casa podrán dedicarse a descansar. A los telefuncionarios se les adjudicará el trabajo de forma que se obtengan resultados cuantificables y tendrán supervisores que evaluarán su labor. Después de seis meses, la Generalitat evaluará el rendimiento de las pruebas mediante tres tipos de cuestionarios que examinará una comisión específica en la que tendrán participación los sindicatos.

De obtener éxito, la experiencia tendrá continuidad. La Conselleria de Govern-



Reivindicaciones laborales. Los salarios y la reducción de la jornada, asuntos clave en la negociación con los funcionarios de justicia en el 2006

Salario bruto anual de los funcionarios de la Generalitat en el 2008 (*)

A Titulados superiores	De 28.662 a 66.043 €
B Diplomados	De 24.656 a 46.967 €
C Especialistas técnicos	De 19.560 a 25.219 €
D Auxiliares técnicos	De 16.848 a 24.231 €
E Auxiliares	De 15.718 a 17.787 €

* Se incluyen los complementos

ció, que dirige Jordi Ausàs, ya tiene decidido que hará una apuesta por el teletrabajo como una fórmula de modernización de la administración catalana. La Generalitat considera que, en un contexto de recesión económica como el actual, las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo y de racionalización son de las mejores soluciones que se pueden aplicar sin que se registren costos añadidos. El proyecto, no obstante, plantea todavía dudas sobre su efecti-

tividad y viabilidad que se intentarán despejar con las pruebas piloto que se pondrán en marcha a partir de otoño.

Quiénes se apuntan a la prueba tendrán que utilizar su ordenador doméstico y su línea de ADSL. En cualquier caso, la Generalitat no descarta, si el sistema se llega a aplicar de forma regular, facilitar el material que necesitarán en casa los telefuncionarios. Además dispondrán de un servicio de ayuda telefónica para cuestiones técnicas. Las pruebas acabarán por determinar si el teletrabajo se puede implantar en la Generalitat y cuál será su alcance. Por las características de cada puesto de trabajo, es evidente que no se podrá acoger todo el mundo y así queda por ver cuántos funcionarios podrán optar por este sistema.

La patronal Foment del Treball, que en julio pasado presentó un completo estudio sobre los funcionarios de las diferentes administraciones españolas en los últimos diez años en el que criticaba las privilegios de estos trabajadores, opina en cambio que el teletrabajo es un avance. El secretario general de Foment, Joan Pujol, afirma que "se trata de una innovación" en el mercado laboral que hay que aplaudir si no

Funcionarios de la Generalitat en 2007
155.721

Habitantes por cada funcionario
46

• En Catalunya son funcionarios de la administración autonómica el **2,16%** de la población

• La media de funcionarios autonómicos en las otras comunidades es del **2,88%** de la población

hay excesos ni por la parte contratante y ni por parte del empleado. "Estamos en contra de la inmovilidad y todo lo que sea buscar condiciones diferentes es positivo", aseguró el dirigente patronal, que no oculta la dificultad por regular y controlar la nueva modalidad del teletrabajo.●

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

POLÍTICA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLIC CATALÀ

Les hores extres creixen el 65% a la Generalitat en només 4 anys

● L'Administració va pagar 23,7 milions per 1,3 milions de jornades el 2007

● Mossos, bombers i Protecció Civil concentren els temps de treball addicionals

ANTONI FURNTER
BARCELONA

Les hores extres del personal de la Generalitat es van incrementar un 65% en quatre anys fins arribar a una xifra d'1,3 milions el 2007. Segons consta en una resposta parlamentària del conseller de Governació, Jordi Ausàs, la majoria d'aquestes jornades extraordinàries es van concentrar al departament d'Interior, que inclou els Mossos, els bombers i protecció civil.

La Generalitat es va gastar 23,7 milions d'euros a pagar totes aquestes hores extres del 2007, segons indica la resposta a una pregunta for-



► Dos mossos en una platja de Barcelona, el mes passat.

mulada pel diputat del Partit Popular Daniel Sivera. D'aquesta quantitat, 20,6 milions es van destinar a pagar el temps de treball addicional de policies, bombers i la resta de personal d'Interior.

La xifra d'hores extres del 2007 suposa un augment de més de 500.000 en comparació amb les

817.000 comptabilitzades el 2004, segons consta en una altra resposta parlamentària de l'anterior conseller Joan Carretero. El responsable de CCOO a la Generalitat, Joan Maria Sentís, va criticar el recurs estructural a les hores extres per part de la Generalitat en lloc d'incrementar la plantilla per a alguns serveis com a

forma més estable i econòmica per a les arques públiques.

El fort increment en el departament d'Interior coincideix amb el desplegament en marxa dels Mossos. El 2004, els policies autonòmics van treballar 165.823 hores extraordinàries, que es van incrementar a 409.223 el 2006 amb un cost de 7,1 milions d'euros per a les arques de l'Executiu autonòmic.

INNOVACIÓ, LA QUE MENYS / Després del departament d'Interior, en el llistat d'hores de treball addicional figuren 47.804 hores en Política Territorial i Obres Públiques, amb un cost de 821.000 euros; Economia i Finances, amb 21.354 hores i 326.000 euros; Justícia, 20.131 hores i 307.000 euros i Cultura i Mitjans de Comunicació, amb gairebé 17.000 hores amb una factura de 258.000 euros als cinc primers llocs.

La conselleria amb menys jornades extres és la d'Innovació, Universitats i Empresa, amb 2.252 hores i un cost de 35.000 euros. La relació facilitada en la resposta parlamentària té en compte les hores extres treballades per funcionaris i personal laboral. ■

Avantprojecte de Llei de mesures en matèria d'ocupació pública

Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

Conciliació de la vida personal

La normativa sobre igualtat, al dia

- S'han incorporat els plans d'igualtat, matèria de negociació obligatòria



Secretaria Funció Pública i Modernització de l'Administració
Direcció General de Funció Pública

Departament de Governació i Administracions Públiques
Generalitat de Catalunya

Barcelona, 27 d'octubre de 2008