

**CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL  
SINDICAT D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA  
SECCIÓ SINDICAL AJUNTAMENT DE BARCELONA**

Francesc Cambó, 17 pis 5è A- 08003 Barcelona

Telèfon 93 310 70 51

Correu electrònic: [ajuntamentbarcelona@cgtbarcelona.org](mailto:ajuntamentbarcelona@cgtbarcelona.org)

Web: <http://www.cgtbarcelona.org/ssab/>



- A: ILM. SR. RAMON GARCIA-BRAGADO i ACIN, QUART TINENT D'ALCALDE  
SR. ANDREU PUIG i SABANES, GERENT MUNICIPAL  
SR. CARLES ARIAS i CASAL, GERENT DE RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ
- CC: EXCM. SR. JORDI HEREU i BOHER, ALCALDE-PRESIDENT DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA i PRESIDENT DEL GRUP MUNICIPAL DEL PSC  
ILM. SR. XAVIER TRIAS i VIDAL DE LLOBATERA, PRESIDENT DEL GRUP MUNICIPAL DE CiU  
ILM. SR. J. ALBERTO FERNÁNDEZ DÍAZ, PRESIDENT DEL GRUP MUNICIPAL DEL PPC  
ILM. SR. JORDI PORTABELLA i CALVETE, PRESIDENT DEL GRUP MUNICIPAL D'ERC  
ILM. SR. RICARD GOMÀ i CARMONA, PRESIDENT DEL GRUP MUNICIPAL D'ICV-EUIA

Senyors,

Des dels mateixos inicis del present mandat, els delegats i representants de la Secció Sindical de la CGT a l'Ajuntament de Barcelona hem expressat en múltiples ocasions el greu deteriorament que la gestió municipal està provocant sobre les condicions laborals, socials i econòmiques dels treballadors i treballadores que presten els serveis públics municipals. Aquest deteriorament avança si més no en tres direccions:

1. Privatització dels llocs de treball de prestació de serveis públics municipals.
2. Increment injustificat del percentatge d'interins i temporals de la plantilla municipal.
3. Creació, definició i provisió arbitrària de llocs de treball de comandament o especial dificultat tècnica.

### **Privatització dels llocs de treball**

L'actual Alcalde de la ciutat, l'Excm. Sr. Jordi Hereu, durant la darrera campanya electoral municipal es va comprometre públicament a garantir que cap dels treballadors i treballadores contractats directa o indirectament per l'Ajuntament guanyaria menys de 1000 euros mensuals.

El cert és que en res s'ha concretat aquest compromís, cap dels models de plecs de contractació que fa servir l'Ajuntament inclou cap clàusula que obligui a les empreses contractistes a respectar aquest nivell mínim de retribució ni a estar vinculades a cap conveni col·lectiu o de sector que fixi unes condicions dignes, econòmiques i laborals per als treballadors i treballadores que en definitiva han de desenvolupar les obres i els serveis municipals.

Ben al contrari, l'adjudicació pura i dura a l'oferta econòmica més avantatjosa sense tenir en compte aquests elements trasllada sobre l'empitjorament de les retribucions i les

condicions laborals dels treballadors i treballadores tota la pressió de les adjudicacions municipals. De fet, la prevista tolerància de pràctiques com la subcontractació i la cessió (venda) de contractes ja adjudicats, permet cada cop més beneficiar-se dels diners provinents dels pressupostos municipals a les empreses que menys respecten els drets i la seguretat del seu personal. Fins aquí en res s'ha millorat el que ja passava.

De tota manera, la millor garantia de les condicions laborals del personal que treballa en l'execució de les funcions i els projectes del Govern Municipal, és indubtablement la contractació directa d'aquest personal per part de l'Administració, que en definitiva és l'única empresa responsable del resultat de la seva feina. Però en aquest aspecte no és que no s'hagi observat cap avanç, el que estem veient és com la gestió municipal sota el govern Hereu està substituint personal propi de l'Administració per contractistes que li subministren personal contractat en condicions precàries.

Cada cop amb més freqüència estem veient que la gestió d'aquestes empreses contractistes no aporta res a la millor prestació del servei públic, es limiten a contractar i substituir el personal contractat a mesura que el va cremant per les condicions en les quals ha de treballar, mentre els personatges que hi ha darrera dels contractistes es beneficien, sense córrer cap risc, de l'oportú marge de beneficis. Beneficis que l'Administració no comparteix perquè el cost final d'allò que contracta iguala al principi i supera a mig termini el que tindria el mateix servei prestat amb personal propi.

No falten exemples del que estem dient: la progressiva substitució dels tècnics de l'Institut Municipal d'Informàtica, dels informadors i operadors dels telèfons d'atenció dels serveis municipals, del personal de les Oficines d'Habitatge, del de les Oficines d'Atenció al Ciutadà, del d'Inspecció, del dels equipaments culturals, cívics i esportius, del de jardineria, del de gestió i execució de tot tipus d'obres, del de manteniment d'edificis, etc. Tot això en perjudici de la qualitat del servei prestat i amb increment dels costos finals per a la Ciutat.

### **Increment injustificat del percentatge d'interins i temporals**

Fa aproximadament un any els responsables de Recursos Humans d'aquest Ajuntament ens van anunciar als delegats i delegades de tots els sindicats que en només un any executarien tots els processos de selecció de l'Oferta Pública d'Ocupació pendent i reduirien conseqüentment el nombre de persones en situació d'interinatge administratiu i contractació temporal al mínim imprescindible. En aquell moment el percentatge d'interins es trobava al voltant del 10% del total de la plantilla municipal (mai se'ns han donat dades exhaustives) i l'Oferta Pública pendent d'execució era de 687 places. Actualment l'Oferta Pública pendent de convocatòria és de 526 places, i de les convocades, 290 places estan encara i des de fa molts mesos pendents de nomenament.

Només tenim notícia de 12 interins que hagin consolidat la plaça, i en canvi hem vist nombroses convocatòries de noves borses d'interinatge i de llocs de treball singulars en règim d'interinatge administratiu, de manera que a falta de les dades ja reclamades a la Gerència de Recursos Humans i encara no rebudes, és evident que el percentatge d'interins i temporals de la plantilla ha augmentat considerablement.

Queda palès doncs que els actes dels responsables de Recursos Humans han anat exactament en la direcció contrària a la dels propòsits que tant solemnement ens havien anunciat.

Amb l'amenaça permanent del cessament (en molts casos sense dret a l'atur ni a cap indemnització) i amb drets retributius i laborals inferiors als de la plantilla estable en els mateixos llocs de treball, el personal interí i temporal d'aquest Ajuntament formen part d'un esglaió més de la precarietat.

### **Creació, definició i provisió arbitrària de llocs de treball**

És pública, notòria i coneguda l'absència d'un catàleg o relació de llocs de treball en aquest Ajuntament, a despit del que diuen les lleis aplicables des de fa ja més de 25 anys.

Atiats per la impunitat amb la qual venen eludint el compliment d'aquest i d'altres aspectes de la normativa de la funció pública, els actuals gestors municipals, tot simplement han vingut insistint en la mateixa línia, vetant tot gest, per tímid que fos, en la direcció de negociar la creació i/o la definició de cap lloc de treball, per no parlar de la creació d'una mesa de negociació per establir d'una vegada el catàleg i relació de llocs de treball de l'Ajuntament o de qualsevol dels seus organismes autònoms.

Els vergonyosos beneficis que en treuen d'aquesta omisió dels seus deures són la creació sobre la marxa de nous llocs de treball o la modificació d'existents per la via de les pròpies bases de les convocatòries dels concursos o dels procediments de lliure designació. És la selecció i la confecció de l'estructura salarial de la plantilla a la carta: sembla dir el Departament de Selecció de RRHH "*tria el que vols pagar i qui vols que guanyi la plaça i jo ja et faig la convocatòria adient*".

Els treballadors i treballadores municipals ho sabem molt bé. A l'enquesta promoguda pel propi equip de gestió municipal sota el pretensió lema "*Tinc la paraula*" es va reflectir que el 60% dels enquestats es manifesta **en desacord** amb l'afirmació que diu "*Els criteris de promoció a l'Ajuntament són clars i coherents (es promociona els/les millors)*" i el 57% té clar que està **en desacord** amb l'afirmació "*En general, el personal rep un tracte equitatiu i de no discriminació (no hi ha amiguismes o injustícies)*".

I les dades ho corroboren:

- Cap dels 239 llocs de treball que consten al mal nomenat catàleg que l'Ajuntament inclou a les Taules Salarials, ha estat formalment negociat amb la part social, ni ara ni mai abans.
- D'aquests 239 llocs, 89 són genèrics, per tant, ni tenen ni han tingut mai una definició funcional o de condicions de treball específica.
- No menys de les dues terceres parts de la plantilla municipal està enquadrada en un d'aquests llocs de treball genèrics.
- Més d'una vintena de treballadors i treballadores ocupa un lloc de treball que ni tant sols apareix al catàleg.
- A juny de l'any passat, 60 dels llocs de treball del catàleg eren inexistents o estaven vacants.
- El 45% dels concursos i més del 90% de les lliures designacions per proveir llocs de treball durant l'últim any han estat per cobrir llocs "catalogats" genèricament.
- Malgrat que s'hauria de considerar un procediment excepcional, **com a mínim** la meitat de les convocatòries per proveir llocs de treball i la tercera part de les places convocades durant l'últim any s'han realitzat per lliure designació.
- Emparant-se en la nova pauta organitzativa de districtes, l'Ajuntament ha convocat fins ara 8 concursos per cobrir 131 places enquadrades en llocs de treball inexistents al catàleg i per suposat no negociats amb la part social pel que fa a les seves condicions econòmiques i professionals.
- Continuen deixant-se intencionadament deserts determinats concursos i procediments de lliure designació (12 durant l'últim any) manifestament amb l'objectiu d'obrir formalment la possibilitat de nomenar interins per a cobrir els corresponents llocs. A més, no es detecta cap criteri fix en aquests procediments "d'urgència" o "excepcionals" a l'hora de determinar si pot participar qualsevol ciutadà o només funcionaris de qualsevol de les administracions públiques o si directament es tria sense més qualsevol candidat d'una de les borses.

Fa poques setmanes s'ha fet públic que l'Ajuntament s'ha gastat centenars de milers d'euros en la contractació de *head hunters* per al reclutament dels suposadament millors directius per a la nostra Administració. Nosaltres pensem que fa falta una altra mena de caçadors de caps per corregir aquest desori i caminar d'una vegada cap a una gestió de recursos humans que sigui:

1. Socialment responsable (reconeixement i integració de la plantilla oculta rere les subcontractacions)

2. Honestament respectuosa amb els principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat a l'hora de la selecció i la promoció
3. Fidel al compromís que des de fa molts anys consta a tots els Acords Laborals en el sentit d'aprofitar els recursos existents a la plantilla
4. Respectuosa amb l'esperit i la lletra de les lleis de la funció pública definint i negociant d'una vegada una Relació de Llocs de Treball que abasti tot el grup municipal, oferint per aquesta via seguretat legal als treballadors i treballadores municipals i transparència en la gestió dels recursos públics davant de la ciutadania de Barcelona.

Exigim un gir en la gestió municipal en general i dels recursos humans en particular en aquesta direcció.

### **Secció Sindical de la CGT a l'Ajuntament de Barcelona**

**Per uns serveis  
públics socials  
i de qualitat**

