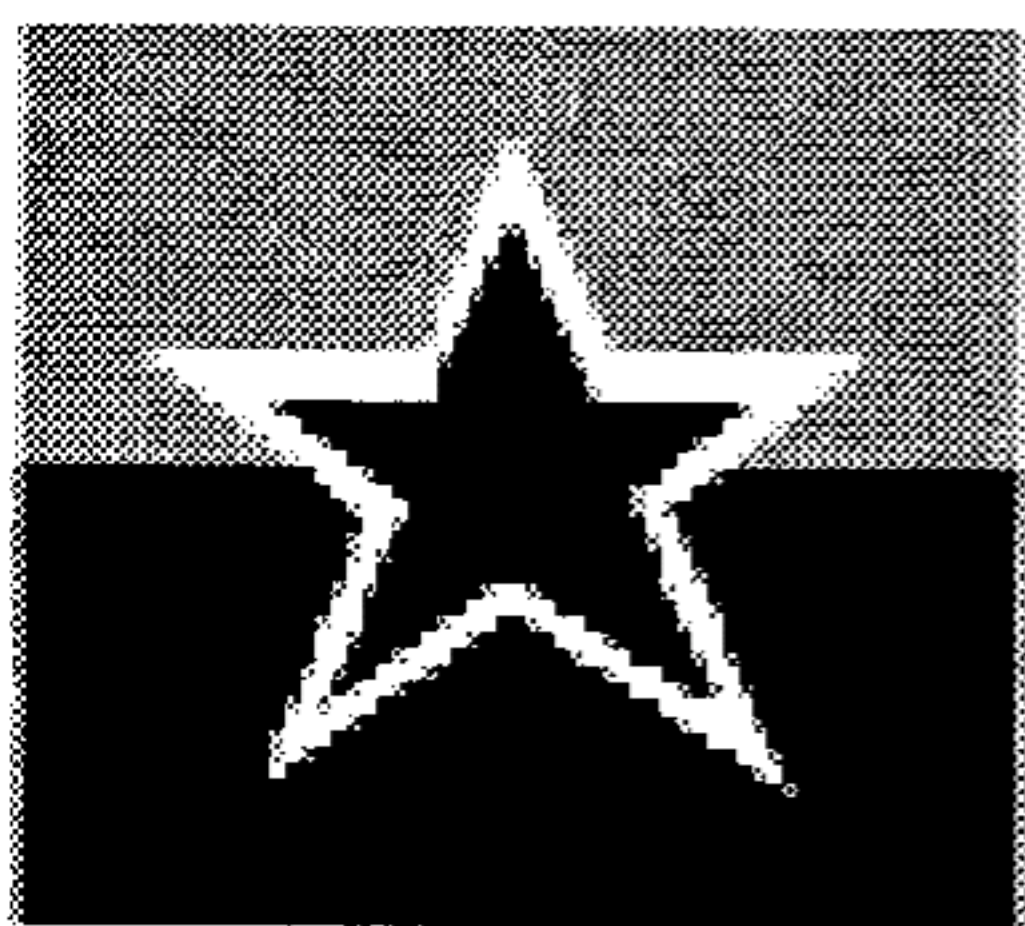




Reforma del estatuto del funcionario

PPSOE, CCOO, UGT Y CSI-CSIF traicionan a los trabajadores de las administraciones públicas después de la reforma laboral, la firma del acuerdo sobre el estatuto básico del empleado público. La precariedad se extiende a la administración pública.



El Proyecto de Estatuto Básico es una brutal agresión contra los derechos de dos millones y medio de trabajadores. Supone un cambio radical que pretende aplicar un modelo basado en la precariedad laboral, y que afectará negativamente no sólo a los trabajadores públicos, sino también a toda la ciudadanía.

El pasado día 13 de junio el Ministerio de Administraciones Públicas, junto con los sindicatos CCOO, UGT y CSIF tuvieron el atrevimiento de hacer público un preacuerdo sobre el futuro Estatuto Básico, al que se ha llegado fuera de los ámbitos de negociación legalmente constituidos.

Organizaciones sindicales que representan, cada una, a importantes sectores de las Administraciones, y que en su conjunto representan a la mayoría del personal empleado público, están fuera de la negociación.

De la misma forma, el conjunto de los empleados y empleadas públicas, es ajeno a lo que se ha negociado. Tanto los trabajadores y trabajadoras de las distintas Administraciones como la mayoría de organizaciones sindicales, se enteran a través de los medios de comunicación de lo ya negociado, sin oportunidad real de incidir en los contenidos del Estatuto.

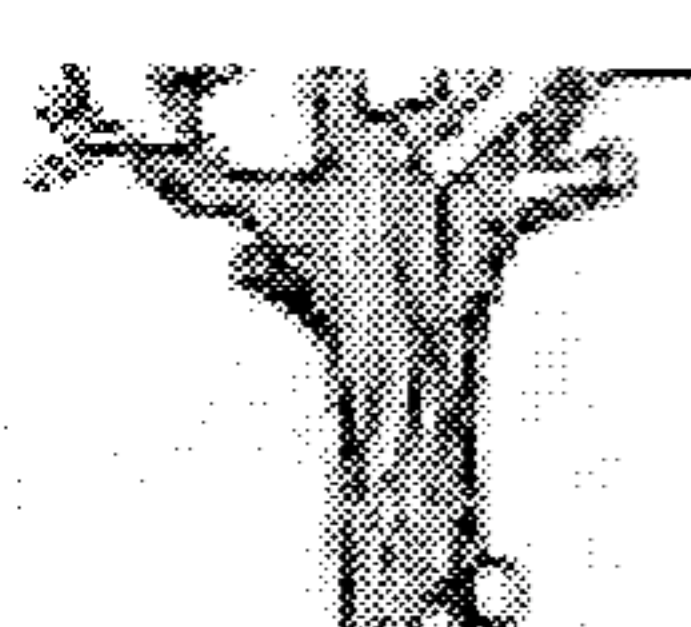
La sección sindical de Solidaridad Obrera en el Ayto. de Alcorcón forma parte del sindicato de oficios varios de la confederación con el mismo nombre.

No es más que otro ejemplo de dirigismo y autoritarismo sindical, olvidando el uso de asambleas de trabajadores para decidir sobre su futuro. Es más no se ha sondeado entre los trabajadores el proyecto firmado, ni siquiera entre los afiliados de los sindicatos firmantes.

El presente acuerdo viene a consagrar las aspiraciones que se plasmaron en el proyecto de Estatuto presentado en 1995, también por el PPSOE, y que finalmente fue rechazado por el Consejo de Estado, cuando ya contaba, como ahora, con el beneplácito de la UGT y CCOO. De lo que se trataba en aquella época era de introducir las formas y maneras del sector privado en la administración pública. Y eso es lo que ahora se consigue.

Los aspectos más preocupantes del acuerdo firmado a espaldas de los trabajadores y trabajadoras son:

- Tipos de relación laboral: Además de las ya existentes —funcionarios, laborales y eventuales (asesores de altos cargos)— se crea la figura de “personal directivo” (art. 13) que será seleccionado con criterios discrecionales y con condiciones de trabajo y salario que quedarán fuera de la negociación colectiva y de cualquier tipo de control. Se otorga un carácter estable y profesionaliza la función directiva y se prevén unas condiciones de trabajo similares a los ejecutivos de las grandes empresas. Es decir, su servicio no va a ser por el bien público sino “por la pasta”. Serán los encargados de la “consecución de objetivos”.



Es decir, responderán con su puesto de trabajo de la labor que desempeñen sus "subalternos". La manera de funcionar que esto trae no debe ser un secreto para nadie. Los ensayos de gestión privada en la administración pública (como en algunos hospitales) demuestra bien a las claras cómo funciona el modelo y a quien termina perjudicando: al ciudadano. La designación de este personal se regirá exclusivamente por los designios de los altos cargos de la Administración, que podrán elegir a sus anchas a las personas que ocupen estos puestos. Esto supone una desregulación porque podrán ser elegidos entre el personal funcionario o no, con lo cual los principios de imparcialidad y objetividad se van al traste, teniendo en cuenta además que desempeñarán tareas "directivas". Y por otro lado, sus condiciones de trabajo no están dentro de esta ley, sino que serán reguladas aparte. Con todo esto se introduce un nuevo "cuerpo" dentro de la administración que además de servir para dar nuevas "posibilidades de ascenso" a los que ocupan puestos de jefatura, representa más trabajo precario, aunque sea de alto "nivel".

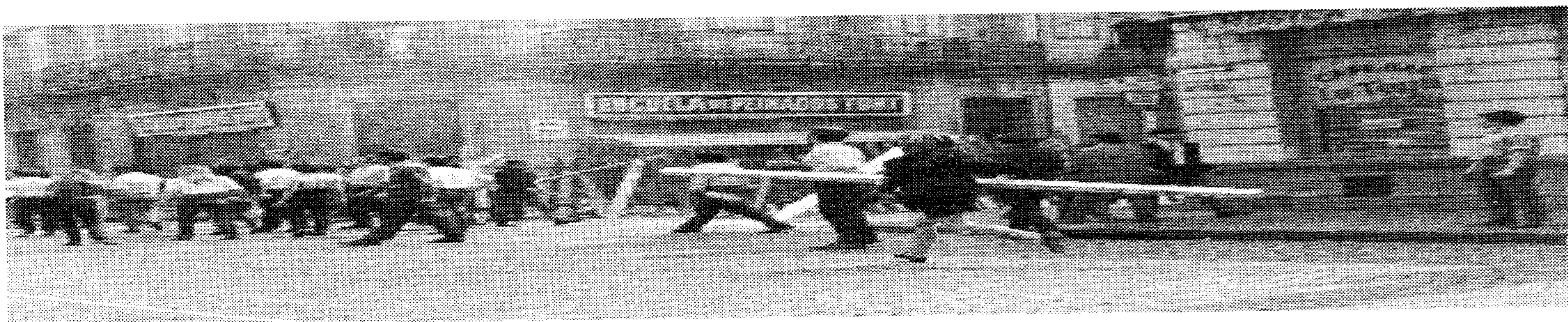
- No sólo no se avanza hacia la figura única de trabajador público, antigua reivindicación sindical, si no que se añade una nueva a las ya existentes.
- La inclusión de la figura del personal eventual, sobre la que no existe ningún control sindical en sus nombramientos y ceses. Y sobre la que no se establece un límite sobre la plantilla total. (art. 12)
- La evaluación del cumplimiento (art. 20): Evalúa la conducta profesional, el rendimiento o la consecución de resultados. Si tenemos en cuenta que del resultado de la evaluación depende, además de la carrera (art. 17) y las retribuciones (art. 24), la estabilidad en el puesto de trabajo (art. 20), nos encontramos ante un claro intento del Gobierno de fomentar el clientelismo político es decir que se pagarán las fidelidades al jefe administrativo o político de turno y poder cesar de su puesto de trabajo a funcionarios incómodos o que no sean serviles al poder político que toque. Además supone un grave impedimento al deber de imparcialidad y neutralidad política de los trabajadores públicos.



- No define los procedimientos de evaluación. Sólo se negociarán los criterios generales, no los sistemas concretos de evaluación. Tampoco reconoce el derecho de los trabajadores a recurrir el resultado de una evaluación si están en desacuerdo.
- Es preciso recordar que la figura de la remoción (ser cesado del puesto de trabajo) ya existe actualmente para casos de trabajadores que no desarrollen su trabajo correctamente, pero con unas garantías que el proyecto suprime.
- Retribuciones: Priman las retribuciones complementarias y variables (art. 24) por encima de las básicas y fijas (art. 23), hecho que incrementará las diferencias retributivas entre los trabajadores.
- Se establece una doble escala salarial, porque el personal interino (art. 25) no cobrará trienios, pagas extraordinarias ni una parte de las complementarias.
- Se consolidan los planes de pensiones (art. 29) como salario diferido, avanzando así en la política de privatización del sistema público de pensiones y obteniendo

pingües beneficios las entidades prestamistas y bancarias y sus accionistas (Ahí se encuentran las centrales CCOO y UGT entre otros)

- Se bendice el hecho de que a iguales trabajos podrá haber diferentes salarios. Se consolida la productividad como concepto retributivo, concepto que en su puesta en práctica actual, donde se practica, es fuente de arbitrariedades nada justificables.
- Se centraliza la negociación colectiva, posibilitando que sólo aquellas organizaciones con modelos centralizados estatalmente, puedan negociar, aunque no sean mayoritarias en los centros de trabajo. Dejando de lado aquellos sindicatos mayoritarios en sus comunidades autónomas o Administraciones locales y por supuesto a los sindicatos que no se presentan a elecciones sindicales por coherencia política.
- Las juntas de personal (art. 40), órganos unitarios de representación, tendrán sólo derecho a la información, y están legitimados para negociar exclusivamente los sindicatos antes mencionados (art. 33).
- Se establece una Mesa General de Negociación para todas las Administraciones Públicas (art. 36), lo



Viene de la página anterior

que supone una mayor centralización de los procesos negociadores, que cada vez se alejan más de los centros de trabajo, hecho que impide la más mínima participación de los trabajadores en la negociación de sus condiciones laborales

- Se excluyen del derecho a la negociación "los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al trabajo público y la promoción profesional" (art. 37) y se prohíbe expresamente la participación sindical en los órganos de selección, incluidos los de promoción interna (art. 60).

- La negociación de las retribuciones está condicionada por los límites que fije cada año la Ley de Presupuestos (art. 21), hecho que invalida en la práctica cualquier cláusula de revisión que se pueda pactar. El incumplimiento de los acuerdos por parte de la Administración tampoco da derecho a indemnización de ningún tipo (art. 38).

- No se reconoce el derecho a hacer asambleas en horario laboral (art. 46), cuando hasta ahora la ley sí que lo contemplaba.

- La limitación del derecho de huelga en una norma básica, al restringirlo con la expresión genérica "del mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad", cuando numerosas sentencias discuten cuáles son esos servicios. (art. 15)

- Consolidación de la ocupación: La Disposición Transitoria Tercera dice que las Administraciones Públicas podrán convocar plazas ocupadas por interinos o temporales con anterioridad al 1 de enero de 2005. ¿Esto quiere decir que las plazas ocupadas posteriormente no se convocarán? En cualquier caso, queda al arbitrio (o arbitrariedad) de la Administración, y no supone una solución justa y razonable al grave problema de la temporalidad sino que, por el contrario, consolida la precarización del trabajo en las Administraciones Públicas, que afecta más del 30% de los trabajadores públicos.

- El proyecto tampoco establece con qué periodicidad se convocará la Oferta de Empleo Público (art. 70) y las plazas que se incluirán.

- No se establece, de forma inequívoca, el carácter público del trabajo en las Administraciones Públicas, permitiendo la externalización de servicios a empresas privadas. No se proponen soluciones duraderas a la precariedad laboral ni

se favorece la consolidación en el Empleo.

-Finalmente, el proyecto establece la movilidad geográfica forzosa, sin limitación, "por necesidades de servicio o funcionales" (art. 81), así como también abre una puerta a un tipo de expediente de regulación de trabajo para funcionarios "cuando haya razones organizativas, de reestructuración interna o exce-

El próximo año hay elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Alcorcón y sus Organismos Autónomos y algunas de estas centrales sindicales ya han empezado la campaña, creerán que pueden engañarnos, pero los trabajadores y trabajadoras públicos les pondremos donde les corresponda.

SI NADIE TRABAJA POR TI, QUE NADIE DECIDA POR TI.



so de personal" (art. 85.2).

Es razonable considerar que las Administraciones Públicas, y por lo tanto también los trabajadores públicos, se tienen que ir adaptando a los cambios tecnológicos y a las nuevas necesidades sociales. Pero no nos encontramos ante un proceso de adaptación o modernización.

Por tanto, nos parece que estas medidas en poco mejorarán el servicio que la Administración presta a los ciudadanos y sí que en cambio perjudicarán las condiciones de trabajo del sector público, introduciendo más precariedad.

El Gobierno del PPSOE cuenta con el apoyo y la complicidad de los dos grandes sindicatos institucionales, CCOO y UGT, que otra vez han vuelto a firmar un acuerdo importante sin contar con los trabajadores, y si entendemos la definición de sindicato como asociación de trabajadores y trabajadoras que mediante la cooperación, el apoyo mutuo y la solidaridad pretende mejorar las condiciones laborales y defenderse de los ataques de la patronal, sea pública o privada, ¿donde quedan esos sindicatos que no informan y menos aún consultan a sus afiliados y mucho menos a los trabajadores, sobre decisiones tan importantes para su futuro?

Primer aniversario del incendio de Guadalajara

cvA los 11 trabajadores forestales fallecidos el 17 de julio del año pasado, en el incendio forestal de Guadalajara. Como recordaréis, la falta de coordinación, medios materiales y humanos, formación, prevención, etc. así como la creciente privatización de la gestión y mantenimiento de nuestros bosques, son algunas de las causas por las cuales sucedió este nefasto acontecimiento, y los familiares, amigos y trabajadores esperan vuestro apoyo y solidaridad para que se les escuche, revisen las investigaciones para el esclarecimiento de los hechos y se asuman las responsabilidades. Que se conozca el déficit existente en la extinción de incendios y protección de bosques y montes. Exigimos justicia y seguridad para las familias, trabajadores y amigos. Gracias a quién haya aportado un grano de arena con su firma en los listados que las secciones sindicales de este ayuntamiento tenían para tal fin, pues se han de recopilar firmas para enviarlas al Congreso coincidiendo con el primer triste aniversario de tan fatídico suceso. Muchas gracias.

El país de nunca más

Esta sección va a servir para denunciar situaciones irregulares que observeis en vuestros puestos de trabajo, y tengais necesidad de contarselas al mundo. A fuerza de contar las cosas y reirnos hasta de nosotr@s mism@s, puede que algún día dichas situaciones dejen de repetirse. Eso si, por favor, sed breves.

Sobre la productividad

El presente artículo tiene como fin arrojar algo de luz sobre un concepto tan abstracto como subjetivo, y que, por desgracia, supone la única subida salarial negociada en convenio que pueda afectar a la totalidad de los trabajadores.

**SI TODOS CAMINAMOS EN LA MISMA DIRECCION,
¿CÓMO SABREMOS QUE NO HAY OTRA?**



Haciendo un poco de historia, el concepto de productividad aparece como la piedra angular del proyecto de reforma administrativa que propuso en su día la corporación, y que va colando poco a poco sin consenso alguno.

Está basado en la definición de unos objetivos cuantificables, cuyo cumplimiento valorará anualmente una comisión nombrada a tal efecto, que dará lugar a un cobro individualizado para cada trabajador, en función del grado de cumplimiento de dichos objetivos. Aquí es donde empezamos a ver cuestiones turbias que pasamos a desglosar:

- Los objetivos cuantificables deben ser conocidos de antemano por los trabajadores, cosa que hasta la fecha no sucede, porque sencillamente no existen.

Para ello, se han nombrado distintas comisiones no paritarias, que deben definir esos objetivos en cada puesto de trabajo. Esto producirá un sinfín de arbitrariedades y desigualdades en la plantilla, puesto que los objetivos no van a ser iguales para todos los trabajadores.

- Además, los trabajadores que cumplan con los objetivos que se definan, no van a cobrar lo mismo dependiendo de la concejalía a la que pertenezcan, puesto que el presupuesto que se destine a la productividad se reparte en función del número de trabajadores de cada concejalía, recibiendo un trozo mayor del pastel la que más trabajadores tenga. Además, donde menos trabajadores cumplan con los objetivos, más dinero a repartir.

- Por otra parte, tampoco van a percibir la misma cantidad trabajadores de la misma concejalía que cumplan con los objetivos que se les pida. Para variar, los trabajadores de categoría superior cobrarán más que los de categoría infe-

Visita nuestra página web en:

<http://www.nodo50.org/sobrera/>

Y para ponerte en contacto con nosotr@s usa el e-mail:

sobrera@nodo50.org

rior, puesto que, en palabras de la concejala del Régimen Anterior, perdón, de Régimen Interior, no son igual de importantes unos objetivos que otros.

CONCLUSIÓN: La productividad no es algo nuevo, puesto que en éste ayuntamiento se viene cobrando desde tiempo inmemorial, por parte de técnicos y altos cargos. Ahora nos venden que por fin, en un alarde de justicia social, la va a cobrar todo el mundo. Esto es una trampa puesto que, ni la va a cobrar todo el mundo, ni va a ser igual para todo el que la cobre. La arbitrariedad está servida en el momento en que los criterios de cobro no van a ser iguales para todos, y los técnicos, principales acreedores de éste cobro, estarán presentes en las comisiones que cuantifiquen sus propios objetivos, siendo éste un agravio comparativo con el resto de la plantilla, además de llevarse el trozo más grande de la tarta. Nosotros entendemos que en la nómina ya queda reflejada la diferencia de salario, y que tan importante es el trabajo de uno u otro trabajador. El cumplimiento de nuestro cometido debe ser reconocido por igual sea cual sea éste. Sin embargo, no nos dejemos llevar por el dinero. La Administración debe funcionar por la buena gestión de los que la dirigen, y el trabajador ganar un sueldo digno por cumplir día a día con su cometido. Supeditar esto al cobro de una cantidad que rondará los 250E anuales en las categorías más bajas es no querer ver la viga en el ojo propio. Por último, y sobrada cuenta de la capacidad de la corporación para cualquier cosa que no sea despedir trabajadores, esperamos que éste año tampoco se cuantifiquen objetivos y se proceda el año que viene a hacer otro reparto lineal como éste año, y el otro, y el otro...

**La confederación sindical Solidaridad
Obrera la componen:**

Solidaridad Obrera Madrid
Federación local
C/ Espoz y Mina 15, 1º i
28012 Madrid.
Tlf. 91 523 15 16
sobrera@nodo50.net

Sindicato de transportes de Madrid
C/ Valderribas 49, 2º izq.
28007 Madrid Tlf. 91 379 87 33
Sindicato de oficios varios de Madrid
C/ Espoz y Mina 15, 1º i.
28012 Madrid Tlf. 91 523 15 16

Solidaridad Obrera Alicante
Apdo. de correos 2094
03080 Alicante.
Tfn. 657 38 84 94
sobrera-alacant@wanadoo.es