



Nuevo estatuto básico de la función pública

En el BOE 13 abril 2007 se publicó esta norma básica para todos los trabajador@s públicos, A continuación, vamos a ver que aspectos positivos tiene y recordaremos los negativos, que son muchos, para cualquier Administración Pública.

ASPECTOS POSITIVOS

Uno de ellos no ha sido producto de negociación alguna, tan solo ha sido objeto de imposición de otras leyes, que son los sistemas de traslado y motivos de excedencia, los cuales se deben a la aplicación del ACUERDO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL y por la LEY CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO; el otro aspecto positivo que si ha sido negociado y aprobado es el cobro de trienios para el personal interino, única mejora palpable.

ASPECTOS NEGATIVOS

1. Tipos de relación laboral (Art. 8 al 13). En vez de avanzar en la figura única de trabajador@ público (antigua reivindicación sindical) se crea una más. En consecuencia, son las siguientes según Art. 8.2: funcionarios de carrera, funcionarios interinos (se les añade una nueva causa de interinidad como en empresas privadas - Art. 10.1.d. "exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12" lo cual aumenta la temporalidad-), personal laboral fijo (fijo, indefinido y temporal) y personal eventual (asesores de altos cargos, muy bien pagados, con régimen de funcionario). Pero se añade una más según el Art. 13: personal directivo, seleccionado con criterios discrecionales, condiciones laborales y salariales fuera de negociación y control sindical, de carácter estable como si se tratase de ejecutivos de grandes empresas. Son los encargados de la "consecución de objetivos" a costa de los "subalternos", regidos por los designios de la Administración, elegidos

entre personal funcionario o no por lo que los principios de imparcialidad y objetividad se van al traste. Se incentivan los pelotilleos.

2. Evaluación del cumplimiento (Art. 20). Evalúa la conducta profesional, rendimiento o consecución de resultados. Si tenemos en cuenta que del resultado de esta evaluación depende, además de la carrera (Art. 17 al 19) y retribuciones (Art. 21 al 30), la estabilidad del puesto de trabajo, es un intento descarado del partido político que sea para poder fomentar el clientelismo político, es decir, pagar fidelidades sumisas al jefe administrativo o político de turno y cesar a los que no sean serviles al poder político en vez del interés público, mientras que los trabajadores que no se dobleguen a estas presiones podrán ser evaluados negativamente con las consecuencias antes apuntadas (en la carrera profesional, en las retribuciones y en la estabilidad en el puesto de trabajo).

3. Retribuciones (Art. 21 al 30).

Priman las retribuciones complementarias y variables (Art. 24) por encima de las básicas (Art. 23) incrementándose las diferencias entre mismos trabajador@s de grupo y nivel respecto a otros.

Se consolidan los planes de pensiones o seguros colectivos como retribuciones diferidas (Art. 29) avanzando así en la política de privatizaciones del sistema público de pensiones, buen negocio para las gestoras privadas con participación de los sindicatos firmantes.

4. Negociación colectiva (Art. 31 al 46).

Los órganos de representación de l@



trabajador@s adquieren un papel meramente decorativo (ser oídos, recibir información, colaborar y vigilar, estando solamente legitimados para negociar los sindicatos firmantes (Art. 33).

Se pretende establecer una Mesa General de Negociación para todas las AAPP. (Art. 36), es decir, se centraliza aún más todavía la negociación alejándose de los centros de trabajo y de los tajos, o sea, se aleja más de l@s trabajador@s sin que podamos participar en las cuestiones que nos incumben. Además, se centraliza la negociación colectiva, siendo las organizaciones sindicales con modelos centralizados estatalmente las únicas que podrán negociar aún siendo minoritarias en algunos lugares, olvidando al resto de sindicatos. ¡Vaya demócratas!

Se excluye del derecho de negociación "los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al trabajo publico y la promoción profesional" (Art.37) prohibiéndose la participación sindical en los órganos de selección incluso de promoción interna (Art. 60) aumentándose la

Visita nuestra página web en:

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

Y para ponerte en contacto con nosotr@s usa el email: soalcorcon@yahoo.es

indefensión del aspirante. También se excluyen la determinación de condiciones de trabajo del personal directivo (Art. 37.2.c) y los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica (Art. 37.2.d).

Ya no se podrá hacer asambleas de trabajador@s en horario laboral (Art. 46) cuando la ley antes así lo contemplaba.

5. Vacantes, selección y contratación (Art. 55 al 62)

No se establece de forma inequívoca el carácter público al permitirse la externalización de servicios a empresas privadas ni se dan soluciones a la precariedad laboral ni se favorece la consolidación del empleo. Y en caso de realizarse la oferta de empleo público o instrumentos similares, se puede alargar hasta 3 años su ejecución; perfecta excusa para alargar procesos de selección y ahorrar dinero por empleo inestable (Art.70).

La Disposición Transitoria Cuarta dice que las AAPP. podrán convocar plazas

ocupadas interinamente con anterioridad al 1 enero del 2005. ¿Quiere esto decir que las plazas posteriores no se convocarán? Será la Administración quien tenga la última palabra, solución injusta y no razonable al grave problema de la temporalidad (más del 30 por ciento trabajadores públicos).

6. Movilidad geográfica forzosa (Art. 81).

Se establece dicho concepto sin limitación "por necesidades de servicio o funcionales" a pesar de existir la movilidad voluntaria. Se abre así una puerta a un tipo de expediente de regulación de trabajo por "razones organizativas, reestructuración interna o exceso de personal" (Art. 85.2.a.).

7. Jubilaciones (Art. 67).

La jubilación forzosa sigue siendo de 65 años pero con posibilidades de aplazarla hasta los 70. Es una medida insolidaria con el empleo juvenil, desequilibrando aún más el reparto de empleo y riqueza.

8. Jornada de trabajo (Art. 47).

Se deja sin definir y sin limitar, sin dar el tan ansiado paso de quedar establecido en 35 horas semanales tal y como se venía reivindicando. Serán las AAPP. quienes las establecerán. Eso sí, podrá ser de jornada a tiempo completo o a tiempo parcial (en este caso se da cuerpo legal a situaciones de precariedad laboral, especialmente entre personal interino).

CONCLUSIONES

Ya hemos visto la traición de los políticos de turno (PPSOE, IU y demás ralea) con los jerifaltes de UGT, CCOO y CSIF, aplaudido por la patronal, claro está, sin haberlo consultado con los 2 millones y medio de emplead@s públic@s. Ahora la pelota está en nuestro tejado y tenemos que ser los trabajadores los que dejemos claro a estas élites sindicales que con nuestro futuro no se juega.

NI ELITES SINDICALES

NI SINDICATOS VERTICALES

UN POCO DE MEMORIA

A poco de concluir el periodo de vigencia del convenio/acuerdo colectivo 2004-2007,seguro que nadie puede decir ,en menos de un minuto, tres mejoras respecto al anterior que se estén aplicando. Ni siquiera en dos días de concienzudo estudio. El documento fue presentado como novedoso, social, moderno y fruto del consenso, por parte de la concejala de régimen interior, la cuál garantizaba cumplir la parte que le tocaba.

Los sindicatos firmantes lo abrazaron como una mejora sustancial respecto al anterior, toda vez que se introducía la regulación del cobro de jornadas distintas a la habitual y una mejora salarial reflejada en los fondos adicionales o productividad, a pesar de otras cesiones, y asumir la posterior negociación del anexo de horarios y calendarios de los servicios, sin ninguna garantía de acuerdo. Solidaridad Obrera no firmó el convenio porque entendíamos que no se debía firmar un documento sin conocer de antemano una condición laboral básica, como

es el horario de la jornada que se va a realizar, dejándolo a merced de " las características del servicio", además de muchas otras cosas que se incluirían también como anexos, pero que no se cerraban en el convenio. Seguro que los compañeros de registro se estarán acordando de esto. A día de hoy, tiene una gracia macabra comprobar que lo único que se ha empezado a desarrollar, a sido gracias al requerimiento de la inspección de trabajo, motivado por una denuncia que solidaridad obrera firmó, como el resto de sindicatos a excepción de UGT,

relativas al tema de prevención de riesgos laborales. Por parte de la corporación, nada ha cumplido y, lo poco que ha intentado, le sale de forma chapucera, como la OEP. Además, los escasos incrementos relativos a permisos y licencias con sueldo, las superan ampliamente disposiciones posteriores a nivel estatal. Existen graves incumplimientos en todos los artículos del convenio. Por la parte sindical, algún sindicato se queja de cambios de horarios sin negociar, cuando fueron ellos con su firma los que abrieron la puerta, sin exigir garantías. Otros hacen de se capa un sallo y firman vergonzosos acuerdos con la empresa, al margen del convenio, que los jueces invalidan. El resto de sindicatos se dedican a la policía. Ante este panorama, nos seguimos reafirmando en haber adoptado la postura más coherente y honesta con los trabajadores. No firmar el convenio no significa no defenderlo, aunque seamos pocos.



V CERTAMEN

DE RELATO BREVE DE
SOLIDARIDAD OBRERA

"Un metro de 350 palabras..."

Organiza Confederación sindical
de Solidaridad Obrera
Consulta las bases en

... y más sobre los trabajadores de lunes a domingo de parques y jardines

El miércoles 26 de septiembre nos citó el Concejal y el Director de Servicios de Parques y Jardines a los sindicatos en la Concejalía de Parques y Jardines para proponernos cambiar el horario definitivamente a seis peones fijos con horario de lunes a domingo, a lunes a viernes, tras la creación de seis plazas nuevas.

La condición que ponía el Concejal para cambiar el horario a dichos trabajadores era que tuvieran preferencia quien más tiempo llevase con el horario de lunes a domingo y quedando a negociar las demás opciones en caso de empate. Si no aceptábamos ya esa condición, amenazaba con perder esas plazas y cubrirlas de la bolsa. Como ya se está perjudicando a este sector de los trabajadores, no ofreciendo las adscripciones provisionales de igual categoría: bajas, excedencias, sustituciones,... (el Concejal dijo que se negaba en rotundo a ofrecérselas y que las seguirá cubriendo con la bolsa), y pareciéndonos lo más justo que tengan preferencia en cambiar el horario quien más tiempo lleve sufriendolo, apoyamos la propuesta del Concejal, estando en contra UGT y CCOO (que querían que la preferencia fuese la antigüedad en la empresa) tuvieron finalmente que ceder, bajo amenaza de perder las plazas, pero a condición de fuese la antigüedad en

la empresa la segunda opción en caso de empate. No nos pareció justo que la segunda opción fuera la antigüedad en la empresa, en vez de la antigüedad en el puesto, por lo que no firmamos el acta que acordaron UGT, CCOO y el Concejal con el Director de Servicios de cómo seguir valorando en caso de empate.

Pedimos que se paralizase el proceso para preguntar a los trabajadores su opinión, a lo que respondieron que NO, que ellos decidían por ellos al tener mayoría en las elecciones sindicales y que ya habían preguntado a cinco de los dieciocho trabajadores implicados y que les apoyaban.

También les recriminamos el no querer convocar una asamblea conjunta los tres sindicatos para los trabajadores de lunes a domingo y en su lugar convocar una reunión con ocho de los dieciocho trabajadores y en verano, después de varios meses insistiendo en ella. A lo que respondió un delegado de CCOO que si nos sobran horas para gastarlas en eso...

La tercera opción, en caso de empate, fue quien más antigüedad tuviera en los **O r g a n i s m o s** Autónomos y la cuarta opción, en caso de empate, la formación.

Posteriormente la con-

cejalía de Parques y Jardines convocó a los trabajadores de lunes a domingo para comunicárselo y darles plazo hasta el viernes 5 de octubre para presentar la documentación para la valoración de los méritos.

El jueves 11 de octubre fue la convocatoria en la Concejalía para la valoración de los méritos, pero sólo dejaban pasar a un representante sindical en vez de uno de cada sindicato, a lo que los sindicatos creemos que es una vulneración de nuestro derecho de estar presentes en el proceso y nos negamos a entrar uno sólo. Tras nuevamente la amenaza del Concejal de Parques y Jardines de paralizar el proceso y no ofrecer las plazas a estos trabajadores... tras dichas amenazas, entró la Presidenta del Comité de Empresa sola.

Un representante de nuestro sindicato se quedó esperando a la finalización del proceso para tener constancia de los resultados, a lo que el Concejal se negó, pero esa es otra historia que comentamos en el artículo "El concejal llama a la poli"

¿Hasta cuando vamos a seguir tolerando que este "señor" siga haciendo de nuestra concejalía su feudo, vulnerando todos los derechos sindicales y de los trabajadores, marcando sus propias leyes?

El concejal llama a la poli

El jueves 11 de octubre, fuimos citados desde la concejalía de pp.jj. para hacer la baremación de los aspirantes a cambiar su turno de trabajo de fin de semana. El concejal y el director de servicios desde un principio se negaron a que estuviéramos presentes un miembro de cada sindicato (como se hace siempre), en vista de que había excesivo interés en que desapareciéramos de allí decidí quedarme a esperar el resultado en la oficina/sala de espera pensando que no tardarían más de una hora. Al rato sale el concejal y me dice que allí no puedo estar, a lo que le respondo que soy representante sindical, estoy esperando el resultado y estamos en un sitio público, el me responde que aquí manda él. Tras mi negativa a abandonar el recinto me amenaza con llamar a la policía a lo que le respondo que proceda como deba, no imagino yo con que cara va a llamar a la policía para expulsar a un representante sindical de la concejalía que espera al

resultado de una reunión. Pasada media hora salgo a tomar café para ver si cuando vuelva están terminando, pero vuelvo y nada, ante lo que me quedo a esperar otro rato. En esta ocasión sale el director de servicios y vuelve a decirme que me vaya, y de nuevo le respondo con una negativa. En vista de que la baremación se alarga me retiro a mi vestuario para incorporarme a mi trabajo a partir de las 11. Cuál es mi sorpresa cuando me cuentan que Francisco Síles ha entrado en la sala donde se encontraba la presidenta del comité de empresa jactándose de haber expulsado del recinto al sindicalista díscolo por medio de la actuación policial, la compañera escuchando estas palabras le dice que si habla en broma, que soy un representante sindical y que la estoy esperando para saber el resultado, y todo quedó ahí. Mi sorpresa se incrementa cuando compañeros que se encontraban en la concejalía dicen que la policía ha hecho acto de pre-



sencia, claro que para que vinieran les habían llamado diciendo que tenían un problema con un trabajador cesado que no quería abandonar la concejalía a modo de protesta, me hubiera gustado estar presente cuando fue la policía y ver que hubiera pasado.

Exigimos una disculpa, no por el compañero, sino en calidad de representante sindical, ya que las actitudes fascistas adoptadas no nos parecen las más adecuadas de un cargo que debe trabajar en pos del buen funcionamiento de la concejalía, y si de cualquier cacique que se piensa que ésta en su rancho. Y si fuera otra persona le diríamos abiertamente que es un tarugo y un gañán, pero como es el concejal, no se lo decimos.

CARTA ABIERTA A CCOO

Compañeros todos

Me entristece observar, no por esperado es menos triste, la doble cara que mostráis la secc. sind. de ccoo en vuestro boletín nº 22 de septiembre de 2007, con un discurso sin salir de lo políticamente correcto aunque con una retórica súper sindicalista. Paso a explicarlo:

En sus páginas encontramos un artículo relativo a la jubilación anticipada y al recientemente aprobado Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), ley básica en esta materia., donde intentáis mostrar las bondades respecto a este asunto pero olvidáis hablar, ¿por qué será?, de los numerosos e importantes retrocesos en las conquistas históricas de los Empleados Públicos como son: El hecho de que ahora se incentive el aumento de la edad de jubilación llegando a los 70 años. Se creen nuevos tipos de trabajadores, incorporando el Personal Directivo, personal elegido entre los trabajadores, o no, de forma totalmente discrecional por la empresa (administración) pagando así clientelismos políticos y pelotilleos varios y dividiendo aún más a los trabajadores. Estos directivos (como los ejecutivos de las grandes empresas) tendrán como misión evaluar la conducta de sus compañeros, se prima e institucionaliza el pelotilleo. Sobra decir que los trabajadores íntegros y combativos jamás accederán a estos puestos, mientras que los pelotas pelearán con uñas y dientes por alcanzarlos. Unido a esto, se abre la veda a la movilidad geográfica forzosa sin limitación por necesidades del servicio, abriendo la puerta así a un tipo de expediente de regulación en la administración por "razones organizativas, reestructuración interna o

exceso de personal", además se priman las retribuciones complementarias y variables por

encima de las básicas, generando mayor división entre los salarios y ni siquiera se aseguran las 35 horas semanales.

No me extraña que esto no lo digáis porque sois los responsables al firmar dicho acuerdo junto a la UGT y CSIF sin contar ni con los trabajadores en general, ni siquiera con vuestras bases. Pero duele ver como en una asamblea un delegado de ccoo dice que a vosotros no os agrada dicho acuerdo que eso es cosa de vuestros Jefes de Madrid. Vaya integridad y autonomía.

En cuanto a ser los abanderados del cumplimiento de la legalidad y del convenio, podría recordar las adscripciones provisionales irregulares que solo denunciáis si os obligan las circunstancias, irregularidades



denunciadas públicamente ya por la Soli. Y si hablamos de prevención de riesgos laborales, produce ahora sí, una risa inquieta el observar como es ahora, después de 10 años, cuando os dais cuenta de que no se cumple la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este Ayuntamiento. ¿Cuántos años, liberados y subvenciones habéis necesitado? Otros nos hemos dado cuenta mucho antes y con mucho menos.

Cabe decirle también al amigo Julián (Pág. 20 de vuestro boletín) que gracias a su paz social, nos encontramos en una situación donde la desregularización del mundo del trabajo llega a cotas impensables hace 20 años, con situaciones de indefensión generalizadas, deslocalizaciones de empresas, muertes en el tajo, pérdida de

poder adquisitivo y graves pérdidas de derechos históricos, gracias a pactos como las sucesivas Reformas laborales, reforma de las pensiones, pactos salariales, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), etc, y a su cacareada paz social, la mejor forma de desmovilizar a los trabajadores. Quizás un poquito menos de paz social y algo más de integridad cambiarían este proceso.

Para terminar, quiero hacer referencia a las actitudes propias de los partidos políticos, que luego criticáis, llenando 5 páginas con gráficas de auto bombo e interpretaciones sesgadas sobre las elecciones sindicales. Por mi parte podría decir que existen otras cifras e interpretaciones. Se os olvida que en las elecciones al Comité de Empresa del Ayuntamiento, CCOO obtuvo un 59,5% de los votos, UGT un 29 % de los votos y Solidaridad Obrera un 11,4% de los votos, parece que la interpretación cambia un poco ¿No?.

Sin más deciros que no estaría de más, si sois íntegros, que rectificaseis vuestra actitud y que estuviéramos juntos desde la dignidad, la integridad y trabajando desde la horizontalidad al lado de los trabajadores en su lucha inevitable contra los empresarios-gobiernos, responsables últimos de nuestras carencias y necesidades. Y a las bases deciros que existen otros modelos sindicales, sin elites y horizontales donde poder organizarse para defender vuestros derechos, la Soli es una prueba de ello pero si no os gusta existen otros ejemplos: Asamblea de trabajadores de Correos, Plataforma Sindical de la EMT, Sindicato Asambleario de la Sanidad, y muchas más.

Un saludo compañeros.



La confederación sindical Solidaridad Obrera la componen:

Solidaridad Obrera Madrid

Federación local
C/ Espóz y Mina 15, 1º i
28012 Madrid
teléfono 915231516
sobrera@nodo50.net

Solidaridad Obrera Alicante

Apdo. de correos 2094
03080 Alicante
teléfono 657388494
sobrera-alacant@wanadoo.es

Federación Madrid

Sindicato de transportes de Madrid
C/ Valderribas 49, 2º izq.
28007 Madrid tlf. 913798733
soliobrera@gmail.com

Sindicato de oficios varios de Madrid
C/ Espóz y Mina 15, 1º i
28012 Madrid tlf. 915231516
oovvso@nodo50.org