

Nuevo Estatuto del Empleado Público o el aumento de las clases sociales

JUAN VERA LORENTE

Creíamos que en la nueva Ley del Estatuto del Empleado Público, se iba a reducir el número de grupos de clasificación de los trabajadores al servicio de la Administración pública. Por ello, entendíamos que era un motivo para alegrarse y reflejaba, a su vez, que nuestra sociedad –con una formación paulatinamente más elevada y con mayor sentido de la solidaridad entre los diferentes grupos– se dirigía con el buen rumbo de la disminución de las diferencias económicas (salario y pensión) entre los grupos de empleados públicos.

Las razones que se planteaban para esta reducción eran: respecto a los grupos superiores A y B, que los títulos correspondientes de acceso a dichos grupos, licenciado y diplomado, iban a unificarse en título de grado; y respecto al grupo inferior E (acceso sin titulación), que iba a desaparecer como tal y el personal del mismo pasaría al grupo superior D, facilitando la Administración la formación necesaria para la obtención del título de la ESO (requisito indispensable para estar en el grupo D) en aquellos trabajadores que no lo tuvieran.

Y he aquí nuestra sorpresa, recién publicada la nueva ley (BOE del 13/4/07), y tras analizarla, no solamente no hay una disminución de los grupos, si no que realmente hay una ampliación.

El artículo 76 define los grupos, y aunque aparecen 3 (A, B y C), realmente son cinco porque dos de ellos se desdoblan (A1, A2, B, C1 y C2). Y la disposición adicional séptima permite que se mantenga y se siga accediendo al grupo sin titulación, esta decisión la deja a la libre disposición de las comunidades autónomas.

Por lo tanto la disminución de los grupos en este nuevo estatuto, realmente es una farsa: hemos pasado de los cinco grupos ante-



JOSÉ IBARROLA

riorios (A, B, C, D y E) a los seis grupos de salario (A1, A2, B, C1, C2 y sin titulación) que anuncia la ley.

Por otro lado, el único límite legal que existía para poner coto a las diferencias salariales que se producían entre los empleados públicos ha sido derogado (Ley 30/1984 Art. 24: El sueldo de los funcionarios del grupo A no podrá exceder en más de tres veces el sueldo de los funcionarios del grupo E).

En estos tiempos, donde los medios de comunicación no cesan de hablar de los mileuristas, conserjes, auxiliares de cocina, personal de limpieza... (actual grupo E) de las distintas administraciones públicas, apenas superan y subsisten con los 800€ que reciben al mes frente a los cerca de 3.000€ de los cuerpos de nivel superior (salarios en cantidades netas y sin trienios).

El origen de las diferencias salariales entre los diferentes grupos proviene de una manera de incentivar y reconocer en la población su formación y preparación en una época donde apenas existían titulados supe-

riorios; hoy en día no existe ese problema, sino todo lo contrario, hay un exceso de titulados superiores que no están trabajando según su formación, y además dentro de la Administración, sobre todo jóvenes, la mayoría de los que están trabajando como funcionarios de las distintas Administraciones y en los diferentes puestos poseen una titulación superior a la que se les obliga tener para cumplir las funciones que están desarrollando.

Uno de los indicadores de la medida del desarrollo del bienestar de un país es la diferencia salarial entre sus diferentes trabajadores (medida inversa se entiende). Nuestra sociedad no se merece, por tanto, que se ahonde en las diferencias sociales de sus trabajadores, y no hay que olvidar que las Administraciones públicas emplean al sector más numeroso de la población activa constituyendo, además, el mayor referente para el resto de los ámbitos laborales.

Finalmente, no hay que olvidar un hecho muy grave: que este aumento del abanico salarial y, por tanto, de las diferencias salariales entre el personal empleado público, está siendo respaldado por algunas organizaciones sindicales, contribuyendo a confundirlos con la falsa idea de la disminución de los grupos de sueldo.

Mal está el panorama cuando pasa esto y, como ha sucedido en el Estatuto Básico, las mejoras más importantes introducidas, como son las concernientes a la jubilación, los trienios para el personal interino o todas las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, han sido posteriores a la negociación con estos sindicatos, fruto de acuerdos parlamentarios y no de lo que deberían haber sido exigencias sindicales.