

La Confederación de **STEs-Intersindical** denuncia la falta de información y negociación real para el nuevo Estatuto Básico del Personal Empleado Público.

TRES SINDICATOS, CUYA REPRESENTACIÓN NO ALCANZA MÁS DEL 40%, NEGOCIAN CON EL MAP, EN SECRETO, EL NUEVO ESTATUTO QUE REGULARÁ LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO.

El MAP, 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 está negociando. 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.

Por otra parte, el borrador que se ha hecho público y sobre el que se basa el Preacuerdo, adolece de los mismos defectos que los anteriores:

- No se establece, de forma inequívoca, el carácter público del trabajo en las Administraciones Públicas, permitiendo la externalización de servicios a empresas privadas.
- Se renuncia a unificar el personal de las Administraciones Públicas en un solo modelo. Habrá personal funcionario, laboral, eventual y directivo.
- Se sigue optando por una nueva categoría, el personal directivo, separada del resto. Se otorga un carácter estable y profesional a 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”.
- Se sigue dando importancia a la evaluación para el salario y para la promoción profesional. Es decir que se pagarán las fidelidades al jefe administrativo o político de turno. No se establecen criterios que hagan objetivas e independientes las evaluaciones.
- Siguen existiendo cinco grupos cuando, en función del tipo de titulación, se podrían reducir a tres.
- 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 es fuente de arbitrariedades nada justificables.
- Se niegan los trienios para el personal interino.
- Se centraliza la negociación colectiva, posibilitando que sólo aquellas organizaciones con modelos centralizados estatalmente, puedan negociar, aunque no sean mayoritarias.
- Se limita la negociación colectiva a lo que marquen las leyes de presupuestos, posibilitando el incumplimiento de acuerdos por parte de las Administraciones.
- Tampoco entran, en la negociación colectiva, las ofertas de empleo y los procedimientos de acceso.

- No se proponen soluciones duraderas a la precariedad laboral ni se favorece la consolidación en el empleo. Solo se habla vagamente del personal interino o temporal anterior al 2005.
- Se da carta de naturaleza al término salario diferido para justificar el secuestro de parte de las nóminas para los planes de pensiones privados, haciendo clientes obligatorios, de estos fondos, a los empleados y empleadas.

Con estos contenidos y con esta forma de llegar a acuerdos, difícilmente, desde nuestra organización, podremos darle el visto bueno a un Estatuto hecho de espaldas al Personal Empleado Público.

26 de mayo de 2006