

La precarietat s'estén a l'administració pública (Estatut Bàsic dels Treballadors Públics)



Després d'un llarg procés de negociació, el Govern de l'Estat i els sindicats considerats "majoritaris" han arribat a un acord sobre l'Estatut Bàsic dels Treballadors Públics. El Govern, amb l'argument que s'ha d'acabar amb els suposats "privilegis" dels funcionaris, ha imposat un acord que, si finalment s'aprova, empitjorarà greument les condicions laborals dels treballadors públics i condicionarà la negociació col·lectiva durant molts anys.

Aquest acord és fruit d'una negociació totalment antidemocràtica, feta d'esquena als treballadors, que no han tingut cap informació durant tot el procés negociador. Fins i tot s'ha fet al marge de la Mesa General de Negociació, exclouent alguns sindicats membres de la Mesa, com ELA i CIG, i a d'altres de representatius en els àmbits sectorials o de comunitats autònomes. És inconcebible que en temes tan fonamentals s'hagi signat un acord sense sotmetre'l prèviament a debat i decisió del conjunt dels treballadors públics.

En l'exposició de motius ja s'observa clarament l'objectiu del projecte d'Estatut: introduir el model de flexibilització laboral i els mecanismes de gestió de l'empresa privada, amb l'exclusa de la modernització. Així, el projecte reconeix com a "element fonamental de la nova regulació l'avaluació de l'acompliment de la feina dels treballadors públics. L'avaluació periòdica es tindrà en compte a efectes de promoció en la carrera, la provisió i el manteniment dels llocs de treball i per a la determinació d'una part de les retribucions". També fa referència a la preferència pel contracte en règim laboral per la "flexibilitat que aquest règim legal introdueix en l'ocupació pública", encara que reconeix que "per

imperatiu constitucional no pot ser aquest el règim general de l'ocupació pública".

Entre els elements nous que es regulen en el projecte, s'ha de destacar:

- Tipus de relació laboral

A més de les ja existents -funcionaris, laborals i eventuais (assessors d'alts càrrecs)-, es crea la figura de "personal directiu" (art. 13), que serà seleccionat amb criteris discrecionals i amb condicions de treball i salari que quedaran

"Aquest acord és fruit d'una negociació totalment antidemocràtica, feta d'esquena als treballadors, que no han tingut cap informació durant tot el procés negociador"

fora de la negociació col·lectiva i de qualsevol tipus de control.

No només no s'avança cap a la figura única de treballador públic, antiga reivindicació sindical, si no que se n'afegeix una de nova a les ja existents.

- L'avaluació de l'acompliment (art. 20):

Avalua la conducta professional, el

rendiment o l'assoliment de resultats. Si tenim en compte que del resultat de l'avaluació en depèn, a més a més de la carrera (art. 17) i les retribucions (art. 24), l'estabilitat en el lloc de treball (art. 20), ens trobem davant d'un clar intent del Govern de fomentar el clientelisme polític i poder cessar del seu lloc de treball funcionaris incòmodes o que no siguin servils al poder polític de torn. A més, suposa un greu impediment al deure d'imparcialitat i neutralitat política dels treballadors públics.

No defineix els procediments d'avaluació. Només es negociaran els criteris generals, no els sistemes concrets d'avaluació. Tampoc reconeix el dret dels treballadors a recórrer el resultat d'una avaluació si no hi estan d'acord.

Cal recordar que la figura de la remoció (ser cessat del lloc de treball) ja existeix actualment per a casos de treballadors que no desenvolupen el seu treball correctament, però amb unes garanties que el projecte suprimeix.

- Retribucions:

Primen les retribucions complementàries i variables (art. 24) per damunt de les bàsiques i fixes (art. 23), fet que incrementarà les diferències retributives entre els treballadors.

S'estableix una doble escala salarial, perquè el personal interí (art. 25) no cobrarà triennis, pagues extraordinàries ni una part de les complementàries.

Es consoliden els plans de pensions (art. 29) com a salari diferit, avançant així en la política de privatització del sistema públic de pensions.

- Negociació col·lectiva:

Les juntes de personal (art. 40), òrgans unitaris de representació, tindran només dret a la informació, i estan legitimats per negociar exclusivament els sindicats (art. 33).

S'estableix una Mesa General de Negociació per a totes les Administracions Públiques (art. 36), fet que suposa una major centralització dels processos negociadors, que cada cop més s'allunyen dels centres de treball, fet que impedeix la més mínima participació dels treballadors en la negociació de les seves condicions laborals. A més, és un retrocés en la consecució d'un marc de relacions laborals propi a Catalunya.

S'exclou del dret a la negociació "els sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés al treball públic i la promoció professional" (art. 37) i es prohibeix expressament la participació sindical en els òrgans de selecció, inclosos els de promoció interna (art. 60).

La negociació de les retribucions està condicionada pels límits que fixi cada any la Llei de Pressupostos (art. 21), fet que invalida a la pràctica qualsevol clàusula de revisió que es pugui pactar. L'incumpliment dels acords per part de l'Administració tampoc dóna dret a indemnització de cap tipus (art. 38).

No es reconeix el dret a fer assemblees en horari laboral (art. 46), quan fins ara la llei sí que ho contemplava.

- Consolidació de l'ocupació:

La Disposició Transitòria Tercera diu que les Administracions Públiques podran convocar places ocupades per interins o temporals amb anterioritat a l'1 de gener de 2005. Això vol dir que les places ocupades posteriorment no es convocaran? En qualsevol cas, queda a l'arbitri (o arbitrariedad) de l'Administració, i no suposa una solució justa i raonable al greu problema de la temporalitat si no que, just al contrari, consolida la precarització de la feina a les Administracions Públiques, que afecta més del 30% dels treballadors públics.

El projecte tampoc estableix amb quina periodicitat es convocarà l'Oferta d'Ocupació Pública (art. 70) i les places que s'hi han d'incloure.

- Mobilitat geogràfica forçosa:

Finalment, el projecte estableix la mobilitat geogràfica forçosa, sense cap limitació, "per necessitats de servei o funcionals" (art. 81), així com també obre una porta a una mena d'expedient de regulació de feina per a funcionaris "quan hi hagi raons organitzatives, de reestructuració interna o excés de personal" (art. 85.2).

És raonable considerar que les Administracions Públiques, i per tant també els treballadors públics, s'han d'anar adaptant als canvis tecnològics i a les noves necessitats socials. Però no ens trobem davant d'un procés d'adaptació o modernització.

El Projecte d'Estatut Bàsic és una brutal agressió contra els drets de dos milions i mig de treballadors. Suposa un canvi radical que pretén aplicar un model basat en la precarietat laboral, i que afectarà negativament no només els treballadors públics, si no també tota la ciutadania.

El Govern busca una Administració clientelar, al servei dels seus interessos polítics, i un marc normatiu que li faciliti els processos de privatització de serveis públics. A més, compta amb el suport i la complicitat dels dos grans sindicats institucionals, CCOO i UGT, que un cop més han signat un acord important sense comptar amb els treballadors i traient els seus interessos.

És necessari que els treballadors de l'Administració, incloent-hi els afiliats dels sindicats signants, es mobilitzin, iniciïn un debat als centres de treball sobre el contingut del projecte d'Estatut i exigeixin un referèndum per decidir entre tots el seu futur laboral.

També és necessari que els ciutadans entenguin que uns treballadors públics amb unes condicions de treball dignes i no sotmesos al poder polític de torn és l'única garantia d'una Administració eficaç, transparent, democràtica i al servei dels interessos col·lectius.



Xarxa contra els tancaments i la precarietat

aturem les deslocalitzacions

