

## UN CAMBIO DE MODELO DE FUNCIÓN PÚBLICA QUE NO MEJORARÁ LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS A LOS CIUDADANOS Y GENERARÁ INSEGURIDAD JURÍDICA A LOS EMPLEADOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Tras un largo proceso de negociación el pasado 24 de mayo los sindicatos mayoritarios en la función pública han pactado con el Gobierno un Estatuto Básico del Empleado Público que modificará de forma radical el actual marco normativo sin que los empleados y empleadas del sector público hayan tenido ocasión de conocer y debatir su contenido.

Importantes son las reformas que se configuran en el nuevo sistema pero entendemos que hay que destacar la nítida tendencia a la flexibilización de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. La exposición de motivos es clara al respecto, entiende que la actual preferencia a la contratación de personal laboral en muchas Administraciones lo es por *“la flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada”*, y si no se avanza más en esa línea es porque por *“imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país”*. En consecuencia, no se avanza en la figura única de empleado público, tantas veces reclamada desde el ámbito sindical, sino que se opta por mantener la dualidad de regímenes, desapareciendo además la actual regulación sobre promoción cruzada.

Además se introduce la *“evaluación al desempeño”* como procedimiento para valorar *“la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados”* que afectará a las retribuciones, a la carrera profesional, a la formación y a la provisión de puestos. Si con el modelo de función pública de la Ley 30/84 basado en el puesto de trabajo los gestores de las administraciones hacían juegos malabares, con el nuevo sistema el *“personal directivo”* y los gestores van, sin duda, a sorprendernos.

Esta tendencia nos lleva a plantearnos si con el modelo propuesto lo que se intenta es, desbordando el marco constitucional, someter a los empleados públicos a exigencias empresariales –en este caso no sólo económicas sino también políticas– atacando la independencia de éstos en la prestación del servicio. Quizá lo que se quiere vender como modernización no sea más que la fórmula para conseguir unos empleados públicos sumisos al poder político. Generando inseguridad jurídica a los empleados de las administraciones se perjudica

claramente a los ciudadanos que a partir de ahora podrán quedar sometidos a criterios clientelares cuando accedan a un servicio público.

Se afirma, por otro lado, que, como contrapartida, hay un reconocimiento a la negociación colectiva de los empleados públicos. No es cierto, hay una clarificación de criterios, pero el derecho a la negociación no es plena, por cuanto está sujeta a principios de legalidad y cobertura presupuestaria –competencias ambas del Parlamento–, además de contemplarse los incumplimientos por parte de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas *“para salvaguardar el interés público”*, sin que exista cláusula alguna de resarcimiento en ese caso. Lejos queda, por lo demás, la demandada cláusula de revisión salarial.

El proceso de negociación, aunque largo, ha carecido de la suficiente participación de los afiliados y afiliadas, máxime cuando el Gobierno ha manejado los tiempos de tal forma que no ha facilitado más que un borrador durante todo el proceso para presentar el texto definitivo en el último momento. Esta falta de concreción de cómo avanzaban las negociaciones ha pervertido sustancialmente las mismas, pero ello no puede ser excusa para que CC.OO. no articule la participación de los afiliados y afiliadas, al menos, en la toma de decisión.

Quizá el Gobierno sólo tenga que dar cuentas de su gestión en el marco parlamentario, pero las organizaciones sindicales cometen un grave error si suscriben este anteproyecto sin someterlo previamente al debate entre los empleados de las administraciones. Después de tantos años sin que se haya dado cumplimiento al mandato constitucional de elaboración de un Estatuto de la Función Pública el anteproyecto debe pasar por los centros de trabajo, de lo contrario nacerá con un importante déficit democrático.

**el anteproyecto debe pasar por los centros de trabajo, de lo contrario nacerá con un importante déficit democrático**

Citaremos algunos, entre los más destacados aspectos profundamente negativos que se establecen en el texto del Estatuto y que nuestro sindicato debe rechazar. En primer lugar, aquellos que atacan derechos esenciales de los ee.pp. y a su carrera profesional:

- La pérdida del puesto de trabajo obtenido mediante concurso, que significa el establecimiento del inaceptable principio de remoción. (artículo 20)
- El establecimiento de la movilidad geográfica, sin límites, por razones del servicio. (art. 81.2)
- La no inclusión de la inamovilidad en el puesto de trabajo entre los derechos de carácter individual. (artículo 14)
- La falta de establecimiento de las plazas que se reservan para promoción interna y la ausencia de la sustitución del requisito de titulación. Tampoco se concreta la periodicidad de la convocatoria de la Oferta de Empleo quedando ésta a la decisión unilateral de las Administraciones. (artículos 18 y 70)
- La exclusión de las organizaciones sindicales de los procesos selectivos, también en la promoción interna. (artículo 60)
- La prohibición expresa de la rehabilitación para quienes hayan perdido la condición de funcionario. (artículo 68)

Los siguiente cuatro aspectos son claros instrumentos del Gobierno para fomentar el clientelismo político, por mucho que se hayan querido presentar por el Ministro demagógicamente ante la opinión pública, y los sindicatos estén contribuyendo de forma totalmente irresponsable a fortalecer esa falsa imagen de empleados públicos *incontrolables* que desde el Gobierno se ha pretendido dar:

- La introducción de la figura del personal directivo, pues sus condiciones de empleo están excluidas de las materias objeto de negociación. (art. 13)
- 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 utilización del procedimiento de libre designación como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo, que tanta perversión en la cobertura de puestos de trabajo ha creado en las Administraciones Públicas. (art. 80)
- Las consecuencias profundamente negativas de la llamada “*evaluación del desempeño*”, en la carrera profesional, en la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias, para los trabajadores y trabajadoras, sin que medie siquiera el principio de contradicción. Se elimina hasta el derecho del trabajador a la impugnación. (art. 20)

Estos otros son una abandono inexplicable de reivindicaciones esenciales de CCOO para la culminación de un Estatuto con garantías para todos los empleados públicos:

- La prohibición de acordar incrementos retributivos superiores a los fijados en la LPGE, lo que implica la falta de validez de las cláusulas de los convenios colectivos, y de todos los acuerdos derivados de la Mesa de negociación de las Administraciones Públicas, que los superen. (art. 21) Y no existe mecanismo de resarcimiento para el incumplimiento de los Pactos por la Administración. (art.38)
- La no inclusión de la cláusula de revisión salarial, recordando al PSOE que era uno de los puntos de su programa electoral. Y llamando a los responsables de nuestro sindicato a la coherencia, pues constituyó la base fundamental de la campaña de CCOO con la presentación de la ILP y que se encuentra pendiente de resolución ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
- La exclusión como materias de negociación colectiva de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional. (art. 37.2)
- 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)
- El mantenimiento de la doble figura de personal funcionario y laboral, sin que ni siquiera se establezcan avances claros para un proceso general de funcionarización. Y la falta de promoción cruzada de personal laboral a funcionario.
- La inclusión de la libre asociación profesional como derecho individual, a pesar de su cambio de ubicación en la última redacción. (art.14)

Madrid, 28 de mayo de 2006