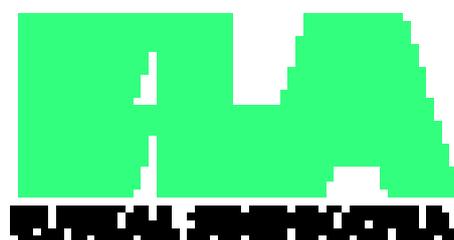


VALORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO



1. Introducción.

2. Contexto en el que se plantea este anteproyecto.

3. Características del anteproyecto.

3.1. Total sometimiento al Estado (versión 2.0 del EBEP).

3.2. Arbitrariedad política frente a un servicio público independiente.

3.2.1. El directivo público , el supuesto técnico para el control político.

3.2.2 Individualización de las relaciones de trabajo.

3.2.3 Interinidad sin límites.

3.2.4. Retribución variable para asegurar la sumisión.

3.3. El mismo objetivo que la reforma laboral en la administración pública. Más precariedad, más privatización.

3.4. Administración centralizada, piramidal y de espaldas de la sociedad.

3.5. No regulación de todos los ámbitos que conforman el sector publico de la CAPV.

3.6. Sin derecho a la Negociación colectiva.

3.7. Euskera, pasos atrás tras pocos avances.

4. Propuestas de ELA.

1. Introducción

Tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) por parte del Estado, el actual Gobierno vasco de Urkullu ha decidido, en septiembre del 2014, impulsar nuevamente la modificación de la Ley de Función Pública Vasca (LFPV), ley 6/ 1989.

ELA considera que estamos ante un anteproyecto de ley de una gravedad extraordinaria, que renuncia al desarrollo de una ley vasca y opta, por contra, por hacer suya la ley de empleo público del Estado (EBEP). Es una renuncia que pretende deteriorar las condiciones laborales de los empleados/as públicos y que pone en cuestión el carácter público de los servicios.

Se trata de un anteproyecto concebido para imponer un mayor autoritarismo y una mayor individualización en las relaciones colectivas de trabajo, a la vez que se pretende limitar la garantías básicas para la ciudadanía, como son los principios de inamovilidad e independencia del personal público.

Este anteproyecto que ahora se presenta regula las condiciones laborales de los empleados y las empleadas de las administraciones públicas de la CAPV y las sociedades dependientes de éstas. También será de aplicación, de forma parcial, cuando así lo disponga su legislación o normativa específica: en la Ertzaintza, en el personal de las Juntas Generales de los Territorios Históricos, en el personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco, personal docente universitario con la condición de funcionario y Personal docente laboral de la UPV y Personal funcionario de la Administración de Justicia.

Debemos recordar que el EBEP fue aprobado tras un acuerdo entre CCOO, UGT y CSI-F con el Gobierno Español. En aquel momento, ELA criticó que era una ley que invadía competencias de la CAPV yendo más allá del “ establecimiento de las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de los funcionarios” y que instauraba una administración al servicio de intereses privados y sin derechos laborales.

En esta introducción, ELA quiere manifestar su disconformidad con este anteproyecto y con el modelo actual de organización de la administración. ELA apuesta por una administración propia, euskaldun, independiente, con control social y que responda directamente al conjunto de las necesidades sociales de la ciudadanía de los tres territorios de la CAPV a la que debe dar servicio.

Una administración abierta a la participación y cercana a la sociedad, con gran capacidad de auto-organización, con unas condiciones de tra-

bajo dignas, basadas en los principios de inamovilidad e independencia de los trabajadores y trabajadoras. Ha de impedir la manipulación partidista o la toma de decisiones discriminatorias con un sistema de acceso a la administración basado en la capacidad y en condiciones de igualdad.

2. Contexto en el que se plantea este anteproyecto

El Gobierno Vasco, durante estos últimos años, más allá de la propaganda, ha aplicado graves recortes presupuestarios del sistema y ha negado el derecho a la negociación colectiva, provocando un nivel de recortes jamás conocido en nuestros servicios públicos.

Por un lado, la excusa reiterada de la imposición de Madrid no puede dar cobertura a políticas antisociales que han sido acordadas. La crisis sólo es la excusa para realizar los recortes que van acorde con su ideología. No es una cuestión de legalidad, es cuestión de voluntad política, como queda de manifiesto en este anteproyecto de ley, con la sumisión expresa a los topes salariales marcados por Madrid. Cuanto más se debilita el sector público más se fomenta el negocio privado.

Por otro lado, justifican los recortes por la falta de ingresos. Este descenso en los ingresos es consecuencia de una política fiscal cada vez más permisiva con el fraude fiscal y por las decisiones regresivas tomadas en materia tributaria. El nivel de ingresos también viene determinado por la aceptación del límite de déficit público acordado con Madrid y por la prioridad del pago de la deuda.

■ RECORTES DE CONDICIONES LABORALES Y EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS:

■ SALARIOS Y JORNADA:

*El recorte salarial desde el año 2010 supone una rebaja superior al 15% en el salario. A ello hay que añadirle la paga extra de 2012 (un 7,3% de rebaja salarial). La no aportación a Itzarri incrementa esta rebaja salarial.

*Ataque a la ley de las 35 horas, con la ampliación de jornada (22,5h) y la eliminación de tres días de libre disposición (dos devueltos por Montoro) y los días por antigüedad.

*Se penaliza la enfermedad y recortan los complementos en caso de situación por incapacidad laboral.

■ EMPLEO:

*Se incumple el acuerdo de mesa general de 2010 que ELA firmó. No se realizan sustituciones y se amortizan las vacantes, destruyendo miles de empleos públicos.

Ejemplos de esa destrucción de empleo:

- * **Osakidetza:** 3.000 empleos menos.
- * **Educación:** Debido al recorte en plantillas y el incremento de los ratios de alumnos/as por aula se está funcionando con más de 2.000 trabajadores/as menos en la enseñanza pública.
- * **Autónoma:** Estas decisiones han traído consigo que hoy haya 250 trabajadores/as menos en plantilla que hace 4 años.
- * **EITB:** Desde el año 2010 al 2014 la plantilla ha disminuido en más de 200 personas.
- * A ello hay que sumar la enorme precariedad existente en toda la Administración Vasca. Un par de ejemplos son elocuentes: existen 8.000 personas con contrato temporal en Osakidetza y en torno a 5.000 en la red pública de Enseñanza.

3. Características del anteproyecto presentado por el gobierno vasco

3.1. Total sometimiento al estado

- El Gobierno Vasco renuncia a explorar la capacidad legislativa y realiza la interpretación más restrictiva del artículo 149.1.8. de la Constitución Española y los artículos 10.2 y 10.4 del Estatuto de Gernika. El anteproyecto de Ley no es más que un copia y pega del EBEP estatal.
- Se contempla reiteradamente una supeditación total a las normas básicas estatales. No hay voluntad de desarrollar una normativa propia que responda a la realidad y las necesidades de nuestro país como parte inseparable del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social.

- En definitiva, aunque en la exposición de motivos se realice una loa al concepto de “sector público vasco”, este anteproyecto de ley lo hace desaparecer, convirtiéndolo en un mero apéndice de la administración estatal.

3.2. Arbitrariedad política frente a un servicio público independiente

El concepto de inamovilidad e independencia ha de presidir la objetividad en la toma de decisiones respecto de los empleados y empleadas públicos. Estos principios suponen una garantía para la sociedad y limitan la arbitrariedad en la toma de decisiones. En el anteproyecto esto se sustituye por el poder absoluto del gobierno de turno.

El Gobierno vasco crea instrumentos para eliminar esas garantías de independencia e inamovilidad. En este sentido, debemos entender la creación de la figura del directivo público, las remuneraciones dependientes de criterios subjetivos, la consolidación de las áreas funcionales, las movilidades forzosas entre administraciones... Todas estas “herramientas” vienen a fomentar el servilismo y clientelismo político y la capacidad de presión de los políticos sobre los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

3.2.1. El directivo público, el supuesto técnico para el control político

Se crea la figura del directivo público que es la persona responsable de llevar adelante los objetivos de los responsables políticos en cada área. A este directivo la administración lo puede elegir de manera arbitraria, incluso sin ser empleado público.

Es una figura clave para condicionar a los empleados públicos. Entre sus muchas funciones, le compete emitir informes que servirán para decidir el salario de los trabajadores y trabajadoras, tomar medidas disciplinarias, decidir movilidades geográficas y/o funcionales, etc... o la posibilidad de amortizar plazas.

3.2.2. Individualización de los puestos de trabajo

El anteproyecto configura un sistema de trabajo por áreas funcionales en el que el directivo público individualiza las funciones a realizar por el empleado/a sin fórmulas de control sindical. Además, parte de la retribución va a depender de las funciones que se realicen efectivamente, por lo que se configura un sistema arbitrario que produce indefensión.

3.2.3. Interinidad sin límites

Se apuesta por fomentar la interinidad y no se crea ninguna fórmula de compromiso para los casos en que la administración no cumple con su obligación de sacar los puestos a oferta pública en un tiempo razonable. No existen fórmulas que obliguen a las administraciones a sacar a oferta pública todos los puestos estructurales una vez queden vacantes, manteniendo situaciones de interinidad por tiempo indefinido.

3.2.4. Retribución variable para asegurar la sumisión

Se mantiene el sistema básico y complementario, pero existe una previsión de reducción de su cantidad en favor de un nuevo complemento de carrera profesional en función de la evaluación de desempeño, sujeta al criterio subjetivo de los directivos. A este complemento no tendrá derecho el personal interino. Allí donde el desarrollo profesional se ha implantado (Osakidetza) o se ha propuesto sin materializarse (Ertzaintza), se realiza fomentando el servilismo y la compra de cursos inservibles. Por un lado, para mejorar el nivel de desarrollo es necesario un informe por parte del mando intermedio en base a criterios absolutamente subjetivos, sin el cual se llega a valorar más la amistad o docilidad respecto a sus decisiones que desarrollar el trabajo correctamente. Asimismo, es necesario presentar la formación como mérito. Sin embargo, no existe control sobre el aprovechamiento real de los cursos ni sobre los cursos organizados.

3.3. El mismo objetivo que la reforma laboral en la administración pública. Más precariedad, más privatización

El anteproyecto de Ley no menciona siquiera los límites que la administración adopta para que la función pública se desempeñe por empleados y empleadas públicos. No concreta límites a la externalización y privatización de servicios, confirma la hipótesis de adelgazamiento del empleo público existente, la amortización de puestos de trabajo y la deriva hacia el sector privado de cada vez más servicios públicos.

Se recoge el espíritu de la reforma laboral para posibilitar, también entre los funcionarios/as, excedencias forzosas, reducciones de jornada, reducciones salariales, movilidades geográficas y funcionales, etc...

No hay instrumentos que aseguren que todos los puestos estructurales se cubran con personal fijo. No hay consolidación del empleo ni obligación real de hacer OPEs. Obviamente, no se establece sanción alguna para las administraciones que incumplan esta obligación.

No habiendo instrumentos de este tipo en el sistema de acceso, se van a reproducir tasas de precariedad desorbitada -de media suponen hoy día un 30% de interinidad- manteniéndose situaciones de inestabilidad laboral que crean indefensión ante la arbitrariedad del poder político.

En este anteproyecto de ley el gobierno vasco realiza la interpretación más restrictiva del EBEP y excluye a los sindicatos de los órganos selectivos. Así, se elimina y dificulta la posibilidad de reclamar ante los abusos que pudieran existir en los procesos de selección o promoción.

3.4. Administración centralizada, piramidal y de espaldas a la sociedad

Elimina los instrumentos mínimos de participación existentes anteriormente. No facilita, en ningún modo, la participación social y sindical en la gestión de las administraciones.

Hace desaparecer el único órgano con participación sindical existente hasta el momento, el Consejo Vasco de la Función pública. Lo sustituye por una Comisión de Coordinación en la que sólo las administraciones tienen cabida. La configuración de este órgano permitiría que quien controle el Gobierno Vasco y una Diputación (la situación actual) controlaría todas las decisiones de este órgano. El Consejo que existía hasta ahora se había convertido en un órgano puramente consultivo y sin capacidad real de condicionar las políticas públicas. Ahora se da un paso más y desaparece este órgano.

Viene a consolidar un modelo de administración absolutamente centralizado y dependiente del poder político en vez de crear fórmulas de descentralización que pasen por el acercamiento de los servicios a la ciudadanía y la capacidad de autoorganización por parte de los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

3.5. No regulación de todos los ámbitos que conforman el sector público de la CAPV

Este anteproyecto de ley renuncia a incluir a todo el personal que conforma el sector público de la CAPV. Se realiza una regulación parcial de sectores como Justicia, la Ertzaintza

y el personal de las Juntas Generales de los Territorios Históricos, Personal funcionario al servicio del Parlamento vasco, Personal docente universitario con la condición de funcionario y Personal docente laboral de la UPV y renuncia a explorar fórmulas de gestión del personal de la administración del estado que trabaja en la CAPV.

3.6. Sin derecho a la negociación colectiva

Las administraciones han optado por una actuación autoritaria, que parte de no asumir el hecho sindical y no acepta la condición de trabajadores y trabajadoras a quienes prestan su fuerza de trabajo en las administraciones públicas.

El Anteproyecto configura un sistema de negociación colectiva puramente formal mientras se guardan los instrumentos para el incumplimiento de las mismas.

Las administraciones se reservan la potestad de decidir unilateralmente las condiciones de trabajo lo que, en la práctica, supone negar el derecho efectivo a la negociación colectiva de los empleados públicos.

Se constata la supeditación a las normas básicas que dicta Madrid. Así la “negociación” de aspectos determinantes, tales como el salario, se dejan en manos de lo que puedan decidir terceros. Se acepta, de buen grado, la injerencia en las competencias de la Comunidad Autónoma Vasca.

No hay ninguna garantía para el cumplimiento de los posibles acuerdos y tampoco se contempla respeto alguno para las mayorías representativas. Los acuerdos, que quedan muy devaluados, pueden hacerse con cualquier representación minoritaria. Decisiones del Ejecutivo o Parlamento pueden invalidar acuerdos de negociación colectiva o simplemente, como estos últimos años, imponer recortes de salarios.

Se plantea la creación de una mesa atómica (Mesa general + ayuntamientos + Diputaciones) para alejar la negociación lo más posible de los trabajadores/as y desvincularlos de esa negociación. Buscan mayor control político y homogeneizar a la baja las condiciones laborales de los trabajadores/as públicos.

Se posibilita que el personal interino tenga menores retribuciones que el personal funcionario.

Las pagas extraordinarias pasan a ser retribución complementaria. Por tanto, será más fácil eliminarlas. Desaparecen los permisos y licencias, dejándolos a lo que digan los convenios, pero sin garantía por Ley.

3.7. Euskara: pasos atrás tras pocos avances

Tras más de 30 años de creación de las administraciones de la CAPV, estamos aún muy lejos de lograr la euskaldunización real de las administraciones. Se continúa sin garantizar el derecho a recibir el servicio público en el idioma que elija cada persona.

En este anteproyecto no hay una apuesta decidida por el fomento del euskera. Dejar que el euskera avance por vía vegetativa, es decir, que mejore por la entrada de nuevos trabajadores/as es inaceptable. Brilla por su ausencia la apuesta decidida por un proceso potente de euskaldunización que garantice la atención en euskera a la población y actúe de acicate para coadyuvar en el proceso de normalización del euskera y su uso.

4. PROPUESTAS DE ELA

Como ya se dice en la introducción, ELA apuesta por una administración propia, euskaldun, independiente, con control social y que responda directamente al conjunto de las necesidades sociales de la ciudadanía de los tres territorios de la CAPV.

4.1. Una administración abierta, participativa, descentralizada y al servicio de la ciudadanía

*Desde ELA, apostamos por una administración abierta a la participación de la sociedad. Esta relación entre la sociedad y los trabajadores es la que debe permitir, por un lado, un servicio de calidad, adaptado a las necesidades o peticiones de la sociedad y, por otro, el control social de la actividad de la administración.

*ELA entiende que una administración al servicio de la ciudadanía exige fórmulas de participación social que permitan la evaluación de los servicios y la forma en que se dan, incluso con fórmulas de decisión directa por parte de la ciudadanía afectada.

*Otro elemento importante es la descentralización de la administración. Este modelo posibilita que la administración se adapte a las necesidades concretas de quien solicita el servicio, evitando modelos centralizados y lejanos donde prima el control político sobre el servicio.

*Apostamos por un “sector público vasco” que impida la progresiva privatización de servicios públicos y posibilite la reversión de los privatizados, y que asegure que la administración va a ofrecer directamente servicios básicos para la ciudadanía. Así, ha de primar el servicio y el interés general sobre el beneficio económico.

4.2. Una ley que incluya todos los ámbitos públicos de la CAPV

ELA quiere una ley que incluya todos los ámbitos que conforman el sector público de la CAPV sin exclusiones, tomando en cuenta a quienes hoy son parte del ámbito estatal.

4.3. Condiciones de trabajo dignas, basadas en los principios de inamovilidad e independencia como condición necesaria para dar un servicio de calidad

ELA apuesta por una ley que garantice unas condiciones de trabajo dignas, que deben basarse en los principios de inamovilidad e independencia de los empleados y empleadas públicos. La inamovilidad e independencia permiten impedir la manipulación partidista o la toma de decisiones discriminatorias en base al poder adquisitivo. En este sentido, la inamovilidad es un derecho de la ciudadanía antes que un derecho laboral. La inamovilidad y la independencia son un bien a preservar.

4.4. Derecho efectivo a la negociación colectiva

Apostamos por una ley de empleo público que reconozca el derecho efectivo y real a la negociación colectiva. Una negociación colectiva que respete a las partes y a la representación legítima obtenida en las elecciones sindicales y en la que el cumplimiento de lo acordado sea un principio inquebrantable. Sin aceptación de injerencias externas, sin imposiciones de decisiones unilaterales y con respeto a las reglas de juego democráticas. Derecho a una negociación colectiva de igual a igual.

4.5. Empleo

*Apostamos por una ley en la que la función pública se desempeñe por empleados y empleadas públicos. Por una ley que apueste por crear empleo y coloque las tasas de empleo público en la media de la UE.

*Que contemple la imposibilidad de privatizar más servicios y la reversión a lo público de los servicios subcontratados, con la garantía del mantenimiento del puesto de trabajo a quienes hoy lo realizan y, mientras se de este proceso de reversión, garantizando la subrogación, la homogeneización y la homologación de las condiciones de trabajo de este personal con los empleados públicos de referencia.

*Una ley que contemple la cobertura de vacantes, sustituciones y la estabilización de las plantillas.

*Una ley con un sistema de acceso a la administración basado en la capacidad y en condiciones de igualdad, que garantice que todos los puestos estructurales se cubren por personal fijo. Ha de sancionar a las administraciones que incumplieran con esta obligación. Este es un requisito indispensable para recabar personal independiente y cualificado en el desempeño de sus funciones.

*Queremos que los procesos de selección sean absolutamente transparentes. Por ello, exigimos que las deliberaciones de los tribunales sean públicas, con la posibilidad de que quienes participen en el proceso puedan acceder al expediente en todo momento y comprobar los méritos y puntuaciones del resto de aspirantes.

En este sentido, se ha de cambiar el actual sistema de acceso que provoca el mantenimiento de personal en situación de interinidad por tiempo indefinido (hoy más del 30% de interinidad) que crean situaciones muy complicadas de gestionar con el paso del tiempo. La ley debiera dar una solución a las situaciones problemáticas que hoy tenemos y crear un marco que impida, en la práctica, que esas situaciones vuelvan a suceder

4.6. Euskara

*ELA apuesta por una ley que contemple un salto cualitativo hacia adelante en el fomento del euskera, en su implementación real, como un servicio comprometido con el avance y consolidación de nuestra lengua.

La ley debiera crear instrumentos reales que aseguren, en un breve espacio de tiempo, que la administración se euskaldunice realmente y que, tanto las relaciones con la ciudadanía como entre los propios trabajadores y trabajadoras de la administración, el euskera sea un instrumento de comunicación real.

Requerimos una ley que dicte que todas las nuevas incorporaciones que se vayan a realizar en la administración se realicen tras comprobar la capacitación real en euskera. Es decir, todos los puestos de trabajo han de permitir la comunicación pasiva en euskera. Teniendo en cuenta los niveles de interinidad actuales, en las distintas instituciones, exigimos que éstas pongan los medios efectivos para que el personal interino tenga opciones reales de euskaldunizarse (ayudas, formación, liberaciones...).

Por todo ello, reiteramos nuestro desacuerdo con el anteproyecto de ley de empleo público presentado por el Gobierno Vasco. Exigimos su cambio de raíz, y el inicio de una negociación real que tome como base las más de 200 alegaciones planteadas por ELA. El objetivo es dotarnos de un sistema propio de función pública que responda, a las necesidades de la ciudadanía a la que servimos. Con transparencia y sin imposiciones.