



ELA VALORA MUY NEGATIVAMENTE LA ACCIÓN DE GOBIERNO EN MATERIA DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTA LEGISLATURA

CONSIDERA QUE EL GOBIERNO, EN ESTOS CUATRO AÑOS, HA MODELADO LA FUNCIÓN PÚBLICA AL SERVICIO DE SUS INTERESES

ELA ha valorado la acción del Gobierno Vasco en estos últimos cuatro años en torno a la negociación colectiva y del empleo en la Administración (65.000 trabajadores y trabajadoras).

Con respecto a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, el balance es muy negativo. En opinión de ELA, a este Gobierno le han bastado dos legislaturas para eliminar toda práctica democrática en las relaciones laborales, lo que se refleja en que prácticamente ningún conflicto de los que han tenido lugar en estos últimos cuatro años, en los ámbitos dependientes de Gobierno, se han cerrado con acuerdo mayoritario.

La Administración ha optado por los acuerdos en minoría a los que se presta la parte sindical más débil y que no soluciona los problemas de fondo que hoy existen en esos ámbitos de la Administración. Se han dedicado a parchear.

Osakidetza (2005 y 2007); en **Educación Pública no Universitaria** (2006) (En este mismo ámbito el personal laboral docente y educativo está sin negociación desde 2003);

UPV-EHU (el personal funcionario no tiene acuerdo desde 1996. En este ámbito la negociación está absolutamente bloqueada. De vez en cuando se descuelga alguien con algún acuerdo parcial, como ocurrió en 2006 con la firma de los complementos para el PDI funcionario. Acuerdo en minoría.

En la **Administración General Autónoma**, el ámbito de funcionarios el último acuerdo es del año 2000. Desde ese año se van sucediendo diversas situaciones de conflicto que se intentan desactivar con una firma en minoría en el 2005. Los y las trabajadoras laborales no tienen convenio desde 2001.

En la **Mesa General** los años 2005 y 2006 el Gobierno firmó en minoría; y en el 2007 el Gobierno no tuvo quien le firmara y decretó.

¿QUÉ SUPONE LA FIRMA EN MINORÍA?

El hecho de que un Gobierno auspice e impulse firmas en minoría en sus ámbitos de gestión es algo muy significativo.

En opinión de ELA la firma en minoría supone la ruptura de un principio democrático fundamental. Es un signo de prepotencia y de inmadurez democrática.

Además, supone el desprecio más absoluto a la representación obtenida por cada organización en las elecciones, en este caso sindicales. Cada organización sindical se legitima en base a esa representación otorgada por los y las trabajadoras. Exactamente igual que en el campo político.

Pero, el Gobierno Vasco, en el ámbito de las relaciones laborales, traiciona el mismo principio sobre el que sustenta su legitimidad. El Gobierno tiene un grave problema de coherencia.

Para ELA, es evidente que **la decisión política de la firma en minoría se toma de manera consciente por parte de los dirigentes políticos correspondientes, a menudo, para no entrar en los problemas de fondo que se plantean.**

Además, para los dirigentes políticos es la herramienta que les permite profundizar en su gestión neoliberal de campos como la sanidad o la educación. Este tipo de gestión muy economicista, deja al descubierto muchos aspectos que debieran mejorarse. Se han exprimido al máximo los recursos humanos, invirtiendo por debajo de lo razonable. Los problemas de falta de plantilla o de medios, la elevada edad media del personal, la mala organización, los problemas derivados de una gestión carente de frescura y lejana a los y las ciudadanas siguen estando ahí. Y cuando esto se ha trasladado a las mesas de negociación la respuesta ha sido buscar al sindicato más débil para firmar en minoría.

UNA ADMINISTRACIÓN AL SERVICIO DE LOS INTERESES DEL GOBIERNO

Es, seguramente, en la Administración General Autónoma donde más se aprecia el deterioro de las relaciones laborales y donde el Gobierno ha plasmado con más claridad sus intereses. La Ley de Función Pública de 1989 establecía las bases de una Administración joven, progresista e ilusionante. Con un único objetivo: servir a la sociedad. Los sucesivos incumplimientos y la necesidad de hacer una ley a la medida de las necesidades del Gobierno hace que se promulgue otro texto en 1997.

- Con esta modificación se cargan la obligatoriedad de convocar anualmente una oferta pública de empleo, algo que habían incumplido reiteradamente.
- Otra modificación incluida en la Ley es la que hace referencia a la composición y al modo de toma de decisiones del Consejo Vasco de la Función Pública (1989: 12 miembros de cada parte, decisiones en función de la representación; 1997: 12 miembros Administración, 6 miembros parte sindical. Decisiones por mayoría tomando en consideración el conjunto de miembros, no la representación).
- Esta ley de Función Pública modificada en 1997, establece la consolidación de determinados complementos retributivos. A posteriori, alguien en el Gobierno entiende que esto no debe ser así y mediante un Decreto de Retribuciones pretenden modificar la Ley.
- O el hecho de promover convocatorias de concursos de traslados “ad hoc”, estableciendo requisitos muy concretos o eliminando otros para favorecer a personas concretas y determinadas.

Esto da una muestra de en qué se ha convertido la función pública.

El Gobierno Vasco, en pocos años, y desde la llegada del equipo de gobierno actual, ha pasado de tener una administración nueva, joven, dinámica y cercana a la ciudadanía y a sus problemas, a una administración copada por burócratas, desilusionada y desmotivada. **Han hecho de la Administración un tinglado al servicio de sus propios intereses, en la que si se tienen que modificar las leyes y los decretos, se hace.**

Por tanto, balance muy negativo en el campo de la negociación colectiva.

B.- EMPLEO

El empleo es uno de los exponentes más importantes de la negociación colectiva. **En los últimos años, la calidad del empleo en la Administración se ha ido deteriorando de forma progresiva. Nuestra conclusión es que este deterioro es una decisión política.**

En la Administración el índice de precariedad es del 30%. Es decir, 30 de cada 100 trabajadoras o trabajadores de la Administración lo hacen con un contrato eventual, a veces en fraude de ley, o a jornada parcial. Así, en Osakidetza es del 27%, en la Enseñanza pública no universitaria es del 29'04%, en la Administración General Autónoma es del 30%...

TRES EJEMPLOS PARA ILUSTRAR LA MALA GESTIÓN DEL GOBIERNO EN EL EMPLEO

1.- EDUCACIÓN

Así, la plantilla contemplada presupuestariamente en **Educación** es de 17.342 plazas. De esas, casi 1.700 están cubiertas por personal interino, sin plaza fija. Pero, esta plantilla es insuficiente y hay otras 3.375 personas trabajando como eventuales a jornada completa. Ni siquiera la plantilla presupuestada es fija, sólo el 90% lo es. Ahora, se acaba de publicar una Oferta Pública de empleo para la Enseñanza Primaria. Se han ofertado 1051 plazas, cuando son más de 4000 las personas eventuales que están trabajando.

2.- CONSORCIO DE HAURRESKOLAK. El Consorcio se creó en el 2003 y desde entonces todo el personal es eventual. Ahora, cuando por fin se decide estabilizar el empleo, pese a que hay más de 800 personas trabajando, se ha decidido fijar como plantilla necesaria sólo a 600, pero no se van a ofertar todas las plazas. A la Oferta Pública sólo van a salir 500.

3.- OSAKIDETZA

Exactamente lo mismo ocurre en **Osakidetza**. La plantilla presupuestada es de 25.017 personas. De estas sólo el 90% es personal con plaza en propiedad, es decir, fijo. El resto está ocupado por personal interino. Pero, en este momento, en Osakidetza hay más otros 3.500 puestos de carácter estructural que están cubiertos por personal eventual. Si a esto le añadimos que las bajas vegetativas anuales son unas 200, nos encontramos que haría falta una Oferta pública de empleo de más de 4.000 plazas, sólo para dar estabilidad al personal que hoy ya está trabajando en el sistema. Osakidetza, con una oferta de 2.500 plazas, está muy lejos de aliviar las necesidades de plantilla que están ya detectadas.

Consecuencias

- **En las propias plantillas:** inestabilidad, peores condiciones de trabajo, muchas veces, al darse condiciones muy precarias no se encuentra personal sustituto que las acepte.
- **En el servicio que se presta.** La inestabilidad conlleva una gran rotación y, en consecuencia, falta de implicación del personal. De este modo, el servicio que se oferta se ve directamente afectado. Especialmente sensibles, desde esta perspectiva, son la sanidad y la educación.
- Se utilizan las OPEs como **elemento desactivador de los conflictos**. Una intencionada mala gestión les lleva a no dar

estabilidad, ni siquiera a la plantilla que ellos mismos han presupuestado. **Así, cuando se desata un conflicto, utilizan las ofertas públicas de empleo, anunciando OPEs muy numerosas que sólo van a dar estabilidad a un número pequeño de personas que, además, ya están trabajando en el sistema. En ningún caso se crea empleo nuevo, pese a que es así cómo lo anuncian.**

CONCLUSIONES

- o El Gobierno ha hecho de la Administración su coto de poder y la ha ido transformando (con modificación de leyes y decretos, incluida) en función de sus intereses.
- o Un elemento clave para lograr una Administración al servicio del Gobierno es la eliminación de las relaciones laborales. Por eso, este Gobierno ha practicado la firma en minoría en la práctica totalidad de los sectores bajo su ámbito de responsabilidad.
- o Han sido incapaces de lograr acuerdos mayoritarios y todos los conflictos se han cerrado con firmas en minoría.
- o Esto es indicativo de la falta de cultura democrática de nuestros gestores políticos.
- o Las firmas en minoría constituyen la herramienta que permite al Gobierno profundizar en su gestión neoliberal. Una firma barata les permite, con pocos recursos, no entrar en los problemas de fondo, que requerirían mayor inversión.
- o Esta mala gestión de las relaciones laborales (la negación de las mismas) deriva en la no resolución de los problemas de negociación colectiva: falta de personal para atender las demandas existentes, desmotivación de las plantillas; alta edad media; falta de reconocimiento; problemas evidentes en la gestión que derivan en un mal servicio. El empleo es un buen ejemplo de esta mala gestión.
- o El Gobierno ha puesto a la Administración al servicio de sus intereses, y no al servicio de las necesidades de la sociedad.