

EDITORIAL

Golpe a la libertad

La libertad sindical acaba de sufrir un duro golpe y parece que casi nadie se ha enterado, o lo que es peor, se confirma que a casi nadie importa. Puede que tenga algo que ver el falso tópico de que los recortes de la libertad y de los derechos sociales proceden de un determinado color político, así que nos cuesta creerlo. Sin embargo, no hay nada más cierto que la libertad sindical retrocede sin remedio ante el golpe recibido con la entrada en vigor de una nueva Ley – la 21/2006-, que, por cierto, ha sido votada favorablemente en las Cortes hasta por la oposición parlamentaria. Su finalidad no es otra que modificar el sistema de negociación y representación sindical en las Administraciones Públicas, aunque de rondón se haya añadido el soporte legal para algunas medidas del Plan Concilia.

Bajo la normativa ahora modificada, algunos sindicatos no mayoritarios pero con amplia implantación representativa en la Función Pública –como es el caso de la USO- habían logrado obtener en las Administraciones Públicas la condición de sindicatos con capacidad negociadora; ello pese a las trabas legales y al poder fáctico que contiene el modelo sindical español, descaradamente favorecedor del bisindicalismo de UGT y CCOO.

Se ve que era ya demasiado molesta la intervención del sindicalismo independiente y, al igual que ocurre con los temas de formación continua, finalmente se ha optado por desplazarlo e impedir su permanencia en las Mesas de negociación. Para ello se ha recurrido a una fórmula a la medida: se crean unas nuevas Mesas –como si se hubiese subido el listón en una prueba de salto de altura- a la que USO y otros sindicatos no tienen acceso en las actuales condiciones de representatividad, reservándola en exclusiva a quienes ya gozan de innumerables privilegios.



La promulgación de esta reforma legal es una nueva burla a la verdadera democracia sindical, pues la Administración –y por tanto el Gobierno de turno- se reserva hasta la facultad de modificar los ámbitos de los órganos de representación sindical en función de las peculiaridades de sus colectivos, sin más requisito que el acuerdo, precisamente, con los sindicatos que han propiciado esta reforma.

Como ya hemos manifestado en otras ocasiones, el hecho de que los sindicatos mayoritarios tengan un deseo de exclusividad representativa puede resultar razonable desde la natural ambición por el crecimiento y la fortaleza de cualquier organización; aunque tal opción concuerde con estilos hegemónicos impropios de las sociedades modernas plurales. Sin embargo, lo que no tiene justificación, porque entra de plano en la

quiebra de los principios esenciales de la práctica democrática, es la promoción de reformas legislativas que varían en lo principal las reglas del juego, justo además cuando éstas ya no son útiles para una estrategia monopolística de sindicalismo. De ahí que lo más vergonzante de esta reforma –porque nos avergüenza de nuestra clase política- sea que tales pretensiones han

encontrado el respaldo del mismísimo Gobierno de la nación y de la mayoría del arco parlamentario estatal; incluido el pleno apoyo de quienes tanta leña dan a favor del pluralismo y el talante democrático.

Por ello, la Federación de Empleados Públicos de USO denuncia este nuevo atropello al sindicalismo autónomo e independiente y declara su inequívoca intención de seguir luchando por la democracia y la libertad sindical, al tiempo que confía en que golpes como éste estimularán la agrupación y concentración del atomizado mundo sindical español, hoy disperso en organizaciones corporativas por el desencanto que propicia este modelo sindical “de pesebre”.

Federación de Empleados Públicos de USO

EN PORTADA

Aprobado el nuevo sistema de representación sindical

A punto de iniciarse, como cada cuatro años, el proceso de concentración de elecciones sindicales, las Administraciones Públicas cuentan ya con sustanciales modificaciones en su sistema de representación sindical y de negociación al haberse modificado la Ley 9/1987 de órganos de representación y participación del personal (LORAP).

La nueva normativa modifica la estructura y composición de las Mesas de negociación, de modo que existirá una macro-mesa representativa de todas las Administraciones Públicas (Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales) y de todo el personal (Funcionario, Estatutario y Laboral). A su vez, y aunque el nuevo modelo coexiste con las vigentes Mesas de negociación

de los funcionarios y con las comisiones negociadoras de los Convenios del personal laboral –con lo que habrá superposiciones competenciales-, se han fijado dos criterios diferentes para acceder a las nuevas Mesas conjuntas mediante la irradiación de la representatividad. Así, mientras que a los sindicatos mayoritarios sólo se les exigirá el 10 % de representación en uno de los colectivos de personal, el resto de organizaciones deberán superar este porcentaje en todos los colectivos. Por otra parte, la normativa posibilita variar la composición de las unidades electorales a través del acuerdo entre la Administración y los sindicatos mayoritarios.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (II)

Información y análisis del proyecto de Estatuto Básico

Continuamos aquí la [segunda entrega](#), de una serie dedicada a la opinión, información y el análisis de los contenidos del proyecto de Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) firmado entre el Gobierno y los sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF

En esta entrega situamos al trabajador ante algunos de los problemas que plantean los nuevos principios de la función pública:

Sobre los principios de la carrera profesional:

Estatuto –Exposición de Motivos:

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible de personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además, la legislación básica ha de prever los instrumentos que faculden a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos

Comentario FEP-USO:

Sobre la carrera profesional de los empleados públicos, se refuerzan como pilares básicos los principios de mérito y capacidad, sin referencia al principio de igualdad, para después introducir como elemento fundamental de la nueva regulación la *Evaluación del Desempeño* de los empleados públicos, que afectará gravemente a la estabilidad de los puestos de trabajo, pues se hace depender la continuidad misma del funcionario en su puesto, de un resultado positivo en la evaluación de su desempeño. Dicho control o evaluación podrá ser absolutamente discrecional, como veremos más adelante.

Autonomía organizativa de cada Administración:

Estatuto –Exposición de Motivos:

De otra parte, la apertura de mayores espacios de autonomía organizativa en materia de personal es también necesaria para posibilitar la regulación diferenciada de los sectores del empleo público que lo requieran. Asistimos hoy, en efecto, a una gradual multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas dentro de cada nivel territorial de gobierno, que persigue responder adecuadamente a las exigencias que plantea, en cada caso, el servicio eficaz a los ciudadanos. La organización burocrática tradicional, creada esencialmente para el ejercicio de potestades públicas en aplicación de las leyes y reglamentos, se ha fragmentado en una pluralidad de entidades y organismos de muy diverso tipo, dedicadas unas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía y otras al ejercicio de renovadas funciones de regulación y control. Esta diversidad de organizaciones ha contribuido igualmente a la heterogeneidad actual de los regímenes de empleo público. La correcta ordenación de este último requiere soluciones en parte diferentes en unos y otros sectores y, por eso, la legislación general básica no puede constituir un obstáculo ni un factor de rigidez. Antes al contrario, ha de facilitar e impulsar las reformas que sean necesarias para la modernización administrativa en todos los ámbitos.

Comentario FEP-USO:

Se propugna una mayor autonomía organizativa de cada Administración en materia de personal, sin establecerse unas bases comunes de ordenación de los recursos, y agudizando aún más la actual heterogeneidad del empleo público en las diversas Administraciones. Así, se implanta un modelo heterogéneo que no garantiza una unidad mínima en las condiciones de trabajo de los empleados públicos afectados por su ámbito, incrementando las discriminaciones, discrecionalidades y desigualdades en las condiciones laborales y retributivas de este colectivo, lo que supondría una flagrante vulneración del principio de igualdad retributiva.

Laboralización de la función pública:

Estatuto- Exposición de Motivos:

“...la manifestación más significativa de esa tendencia a la diversidad viene siendo el recurso por muchas Administraciones públicas a la contratación de personal conforme a la legislación laboral. Si bien por imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público.... La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración”

Comentario FEP-USO:

Se aboga por la creciente laboralización de la función pública, justificándose la elección del régimen laboral en determinadas áreas de la Administración, pero sin mención a la problemática que aquello conlleva; esto es, la extensión de la temporalidad del empleo público a través de contratos laborales cada vez más precarios. Cabe pensar que con esta postura, tendente a debilitar la relación jurídica de los empleados con la Administración, lo que se pretende es reforzar la externalización de los servicios o encaminarse hacia la privatización de los servicios públicos

Más información en www.fep.uso.es

NOTICIAS DESTACADAS

USO-Correos considera inaceptable el acuerdo salarial firmado por CCOO y CSI-CSIF

La empresa ha logrado arrancar un pacto con los dos sindicatos para el Estatuto sectorial, el convenio colectivo y el Acuerdo para el período 2006-2008. De este modo, la negociación colectiva en la sociedad estatal mercantil de Correos y Telégrafos daba un vuelco sustantivo al el pasado mes de junio al romperse las



posiciones sindicales unitarias con la firma, por parte de CCOO y CSI-CSIF, de tres importantes concertos laborales que afectan a los sesenta y cinco mil empleados públicos de la empresa: el Estatuto del Personal Funcionario de Correos, El II Convenio Colectivo y el Acuerdo General para el período 2006-2008.

Ni USO, ni los otros cinco sindicatos (UGT, ELA, CIG, CGT y SL) se han sumado a estos acuerdos. Por parte de USO-Correos se considera inaceptable lo más relevante del capítulo negociador: ello es, el sistema retributivo y los incrementos pactados, especialmente el nuevo Complemento de Producción y Asistencia. Con relación a este complemento, USO critica tanto las cuantías aplicadas –que no suponen una subida salarial efectiva sino otro método de distribución mensual de las cantidades ahora abonadas cada cuatro meses- , como que su base de aplicación sea exclusivamente en función de los días de absentismo que haya tenido el trabajador.

Por otro lado, USO ha denunciado a Correos por represión sindical tras verificar prohibiciones en la entrada de los sindicalistas a los centros de trabajo. [Más información en www.fep.uso.es](http://www.fep.uso.es)

El teletrabajo llega a la Administración Pública



Ya está publicada la orden que permite la puesta en marcha de programas piloto de teletrabajo en la AGE. El Ministro Jordi Sevilla ya había anunciado que iba a proponer a los sindicatos la implantación del teletrabajo en la Administración General del

Estado. La iniciativa partía de los resultados positivos de una experiencia piloto de teletrabajo que se había realizado en los últimos meses en los servicios centrales del MAP. Sin embargo, finalmente, la orden ministerial que regula su puesta en práctica –con carácter experimental- no ha sido negociada ni comunicada a la representación de los empleados públicos. La disposición que se ha publicado en el BOE invita a los Departamentos ministeriales y Organismos dependientes a realizar programas piloto de teletrabajo -una vez oídas las organizaciones sindicales-, ello en el marco de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal para las personas destinadas en la AGE. Los puestos y condiciones tienen unos perfiles concretos: no podrá realizarse con puestos de trabajo dedicados al trato frecuente con ciudadanos o a la atención al público, tendrá en todo caso carácter voluntario, sólo se podrá trabajar a distancia una parte de la jornada semanal o mensual, y también, contará con sistemas de control y evaluación. Según los expertos que

evaluaron la experiencia anterior realizada en el MAP, los resultados han sido óptimos tanto para los trabajadores participantes como para los responsables de las áreas donde se llevó a cabo el programa, además de que la productividad en los puestos teletrabajados se ha mantenido o ha aumentado. La prueba piloto fue realizada durante 90 días con una treintena de empleados públicos que se prestaron voluntariamente a la experiencia, los cuales –según el MAP- expresaron mayoritariamente su alto grado de satisfacción ya que a la mayoría les ha permitido atender mejor y más relajadamente sus responsabilidades familiares. Parece que, según los datos difundidos, a otros trabajadores les ha mejorado sustancialmente su tiempo personal, de ocio y formación. La mayoría de ellos piensa que la calidad de su trabajo se mantuvo, aunque cerca del 20 por ciento considera que incluso aumentó, mientras un tercio cree que el volumen creció por el teletrabajo.

Entra en funcionamiento el 060

El pasado día 3 de julio ha entrado en funcionamiento un nuevo servicio telefónico de información de la Administración General del Estado. A través del código de marcación abreviada 060, los ciudadanos y los propios empleados públicos pueden obtener variada información sobre: la oferta de empleo público, las competencias y ubicación de los departamentos, organismos y delegaciones, la realización de trámites administrativos y sus requisitos, etc.

El acuerdo con Tráfico evita la huelga

Al lograrse el pacto con el organismo autónomo, USO y el resto de sindicatos han desconvocado la huelga que estaba prevista para varias jornadas del mes de julio. Las movilizaciones se han cancelado tan sólo veinticuatro horas antes de estar previsto el inicio de ocho jornadas de huelga convocadas a nivel nacional que afectaban a todas las Jefaturas provinciales de la Dirección General de Tráfico.

Los términos pactados son satisfactorios para la representación de los trabajadores y básicamente contemplan:

- Un incremento del montante de productividad por importe de 2 millones de euros, revisándose casi todo el sistema establecido para el abono de esta retribución complementaria y afectando tanto al personal funcionario como al laboral.
- Se inicia este mes la negociación de las RPT de los Servicios



Centrales y de las Jefaturas Provinciales y Locales.

- Se van a solicitar otros 100 funcionarios interinos más en la próxima OEP, además de los 160 que ya se están incorporando.
- Se establece el cómputo de la jornada de trabajo con carácter mensual.

Por su parte, los sindicatos se han comprometido también a no convocar movilizaciones en los próximos dos años a causa de la productividad. En opinión de USO, la negociación que ahora se inicia sobre las relaciones de puestos de trabajo y la nueva distribución y montante de los complementos de productividad abre una gran expectativa de futuro para que la DGT abandone su tradicional situación de Organismo de segunda categoría que tanto tiempo se ha venido denunciando.

SANIDAD

Sin reparto equitativo en las retribuciones, USO no firma el acuerdo en el Hospital de León

USO-Sanidad condiciona la firma de un plan estival de la Gerencia a la distribución justa de los complementos salariales. La planificación para el verano realizada por la Gerencia del Hospital de León, consistente en la previsión de sustituciones e incluso el cierre de alguna planta, no ha sido bien acogida por la mayoría sindical de la Junta de Personal del centro sanitario. Además de cuestionar las propias medidas contempladas en el plan, como las relativas a la falta de previsión para sustituir la totalidad de los puestos necesarios, o lo inaceptable que es la programación del cierre de algunas unidades y plantas, USO-Sanidad de León ha planteado también a la Gerencia su reivindicación –y condicionante– de proporcionar un reparto equitativo de los complementos e incentivos salariales a favor de todas las categorías de trabajadores, ya que en opinión del sindicato, la actual distribución discrimina a algunos colectivos en beneficio exclusivo de otros.



Nueva propuesta de la DGIP para la Sanidad penitenciaria

USO-Prisiones acaba de anunciar que va a recabar la opinión del mayor número posible de trabajadores de la Sanidad penitenciaria, antes de pronunciarse definitivamente sobre la propuesta presentada por Instituciones Penitenciarias para resolver el conflicto que afecta a este concreto colectivo de empleados públicos.

El documento de la Administración se ha entregado a las organizaciones sindicales en la Mesa del ámbito descentralizado de negociación (ADN) celebrada el día 6 de julio, tras lo cual USO está estudiando el alcance del texto presentado. Para una semana después, exactamente para el jueves día 13 de julio, se ha convocado una nueva reunión de ADN en la que USO-Prisiones hará valer sus planteamientos. La respuesta del sindicato estará basada en los criterios establecidos por las sentencias judiciales y en las opiniones recibidas de los propios trabajadores y de las secciones sindicales.

SALUD LABORAL

Vigilar nuestra salud es cuestión de vida o muerte

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula, en su artículo 22, establece el sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores. Sobre ello, es conveniente conocer que :

- à La Administración para la que prestamos servicios debe garantizar la vigilancia periódica de nuestra salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- à La vigilancia de nuestra salud sólo podrá llevarse a cabo con carácter voluntario, salvo que concurran situaciones excepcionales fijadas en la Ley, en cuyo caso puede resultar obligatorio (peligro para uno mismo o para los demás compañeros, etc).
- à Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de la personal.
- à Igualmente, se respetará la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de cada empleado público.
- à Los resultados de los chequeos o reconocimientos efectuados serán comunicados a los trabajadores

afectados, sin que sus datos puedan ser utilizados con fines discriminatorios, ni en perjuicio nuestro.

- à El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la Administración o empresario, ni a otras personas, sin nuestro consentimiento expreso.
- à No obstante lo anterior, debemos tener en cuenta que la Administración o empresario, y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva

VARIACIÓN DE LA INFLACIÓN Y DEL SALARIO

EN JUNIO	EN LO QUE VA DE AÑO	EN UN AÑO	SUBIDA SALARIAL 2006
0,2 %	2,3 %	3,9 %	3,05 %

* IPC General

ZONA DEL INTERNAUTA

Los Diputados reciben una PDA valorada en quinientos euros

Sus Señorías acaban de recibir a cuenta del presupuesto público una PDA modelo Qtek 9100, valorada en unos 500 euros en el mercado que funciona con Windows Mobile 5.0 y cuenta con varias formas de conexión. También, y junto a ella, les ha sido entregado un certificado de firma electrónica de la Fábrica de Moneda y Timbre para que, a partir de ahora, puedan realizar trámites parlamentarios y administrativos seguros a distancia,

sin tener que acudir físicamente a las dependencias del Congreso, aunque por el momento sólo pueden firmar los correos electrónicos. La beneficiosa medida para nuestros representantes políticos precede al inminente acuerdo de mejora de sus pensiones con sistemas complementarios y a la instauración de una indemnización al final de cada legislatura –a modo de finiquito– que superará los 6.000 euros por barba.