

## EDITORIAL

# USO insiste en pedir la cláusula de revisión salarial para todos los empleados públicos

El tesón y la insistencia sobre cuanto uno cree razonable y justo resulta ser, no pocas veces, el único arma posible frente a la sinrazón de nuestros gobernantes y a la incompetencia de algunos sindicatos que nos representan. Esta máxima, -que merece ser acertada, sobre todo cuando el propio gobernante, antes de serlo, sí comulgaba con esos mismos criterios de racionalidad y justicia de los que ahora parece haberse olvidado-, viene al pelo de la nueva iniciativa de la Federación de Empleados Públicos de USO, en su lucha constante por garantizar el poder adquisitivo de los empleados públicos, sobre todo cuando convivimos con otras organizaciones sindicales que piden esto mismo -con la boca chica...y luego firman otras cosas.

Insistiendo una vez más, USO acaba de pedir a los Ministros de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, y también a los Presidentes de cada una de las Comunidades y Ciudades Autónomas y al Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias, que apliquen en 2007 la cláusula de revisión salarial para todos los empleados públicos destinados en sus ámbitos, teniendo en cuenta la ya insoportable pérdida de poder adquisitivo que padecemos en nuestras nóminas y cuyas cifras alcanzan casi el 10 % en la última década.

Como respuesta destacable, en una carta dirigida la Secretario General de la FEP-USO, el Secretario de Estado de Hacienda y Presupuestos, Sr. Carlos Ocaña, rechaza incluir la cláusula de revisión salarial justificando esta negativa con el argumento de que al "...introducir una cláusula de revisión como la solicitada, estaríamos ante incrementos medios que podrían superar las previsiones de inflación", y también porque, "...el establecimiento de una cláusula de revisión salarial podría poner en peligro el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria para 2007".

Ante ello, USO ha denunciado la demagogia que encierra esta argumentación, dado que se utilizó recortes salariales y hasta la fecha el Gobierno no ha conseguido cumplir en ningún ejercicio con los criterios de estabilidad presupuestaria -aunque dice que lo hará en el ciclo de los cuatro años de



Gobierno-. Por otra parte, es chocante que para 2007 el Ejecutivo haya previsto un incremento del gasto próximo al 6,7 %, con un superávit del 0,7 % en el conjunto de las Administraciones Públicas, y al mismo tiempo mantenga una política retributiva que deja pelados a los trabajadores con el ya clásico 2 % de subida general. A la postre, tampoco las previsiones, los objetivos, o el control de la inflación por el Gobierno han tenido la más mínima eficacia pese a esas políticas restrictivas que nos han aplicado.

No obstante, lo peor de la respuesta dada por el alto cargo de Economía, es que no resulta verosímil que la aplicación presupuestaria de cuantías anuales similares al uno o al dos por ciento de la masa salarial de los empleados públicos vayan a poner en riesgo la buena marcha del crecimiento de nuestra economía, máxime cuando ésta se sitúa en crecimientos con cifras superiores al 3,2 % anual.

Por otro lado, esta contestación del Ministerio de Economía y Hacienda supone, a su vez, una decepción más por las expectativas que se tenían de este nuevo Gobierno. Recordemos que en su campaña y programa electoral, el PSOE abanderaba "La recuperación progresiva por los empleados públicos del poder adquisitivo que han perdido en estos años", (texto literal de su programa electoral y de la misiva enviada a un sindicato por el entonces candidato Rodríguez Zapatero).

Como colofón, debe saberse que USO ha defendido casi en solitario en las reuniones de Mesa General, la inclusión de una cláusula de revisión salarial para los empleados públicos, mientras que otros sindicatos han estado firmando, sin ningún problema, acuerdos salariales que nos están empobreciendo.

Pues bien, para los presupuestos que se avecinan parece que todo apunta a más de lo mismo: ni recuperación de poder adquisitivo, ni tan siquiera paralización de esa pérdida económica mediante la cláusula de revisión salarial. A esto, entre todos los trabajadores, debemos ponerle fin.

¡Luchemos con la USO contra esta injusticia!

Federación de Empleados Públicos de USO

## EN PORTADA



### Firmado el II Convenio Único de la AGE

El periodo estival había impedido hasta el momento una adecuada puesta en escena de la firma del II Convenio Único de la Administración General del Estado

y por eso se acaba de realizar ahora. Si ya al Ministro Sevilla no le interesaba entonces, en los últimos días del mes de julio, una rueda de prensa de escaso eco, para la parte sindical que lo ha suscrito (CCOO, UGT, CSI-CSIF y CIG) está claro que les convenía sobremanera dilatar en lo posible su presentación para

hacer coincidir el abono de los atrasos –desde enero 2005 nada menos- con el inicio del período de elecciones sindicales entre este colectivo de empleados públicos.

El nuevo convenio vincula a un total de 61.802 trabajadores y tiene una duración inicial prevista de cuatro años (2005-2008), aunque de ellos se han consumido ya prácticamente veintinueve meses por el lento proceso negociador. Las novedades más importantes son la reducción de grupos profesionales de ocho a cinco, así como la clasificación funcional en tres áreas, en lugar de la siete existentes: Área de Gestión y Servicios Comunes, Área Técnica y Profesional, y Área de Actividades Específicas.

Las cifras que se han facilitado sobre este II Convenio Único sitúan la subida media anual en el 4, 75 %, alcanzando un total del 19 % para el período de vigencia. En opinión de la Federación de Empleados Públicos de USO, este incremento resulta limitado teniendo en cuenta que estamos ante inflaciones en torno al 4 % anual, y que los trabajadores afectados por el convenio esperaban la recuperación de poder adquisitivo perdido

durante los 10 años anteriores. También, en esas cifras se está computando el Plan de Pensiones de la AGE.

Grupos I Convenio	Efectivos	Grupos II Convenio	Atrasos 2005 y 2006
1	2.608	1	2.745,51
2	3.950	2	2.288,02
3	4.644	3	2.186,70
4	16.766		2.360,54
5	9.152	4	1.514,31
6	8.295	5	1.621,71
7	9.920		1.846,17
8	6.467		1.807,23

## ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (III)

### Información y análisis del proyecto de Estatuto Básico

Continuamos aquí la [tercera 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 este Boletín FEP Digit@l continuamos situando al trabajador y trabajadora ante los problemas que plantean los nuevos principios de la función pública:

#### Sobre la negociación colectiva conjunta:

##### Estatuto –Exposición de Motivos:

*... la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan. Por eso, sin merma de la aplicación de la legislación laboral general en lo que proceda y siguiendo las recomendaciones de los expertos, conviene regular en el mismo texto legal que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de la relación laboral de empleo público. El presente Estatuto contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7ª de la Constitución.*

##### Comentario FEP-USO:

Se crea ex novo una macro mesa, denominada *Mesa General de las Administraciones Públicas*, que será, en la práctica, donde se negocien todas las materias y condiciones que afecten al personal al servicio de las Administraciones Públicas, vaciando de contenido la negociación de esas mismas materias en los ámbitos de negociación inferiores. **Se excluirá a Sindicatos que no alcanzan la representatividad exigida para estar presente en las mesas de negociación, a pesar de contar con un amplio porcentaje electoral de trabajadores de la Administración, privándoseles de su derecho a negociar las condiciones y legítimos intereses de los trabajadores a los que representan.**

#### Código de conducta con consecuencias disciplinarias:

##### Estatuto –Exposición de Motivos:

*Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta. Estas reglas se incluyen en el Estatuto con finalidad pedagógica y orientadora, pero también como límite de las actividades lícitas, cuya infracción puede tener consecuencias disciplinarias. Pues la condición de empleado público no sólo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, la propia Administración y las necesidades del servicio. Este, el servicio público, se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica “cultura” de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar, hoy como ayer.*

##### Comentario FEP-USO:

Se establece una regulación exhaustiva de sus DEBERES, introduciéndose reglas de comportamiento y un auténtico código de conducta, con finalidad pedagógica y orientadora, dañando la imagen del empleado público frente a la sociedad civil, que se presenta como un colectivo desconsiderado e irresponsable, necesitado de normas de conducta.

Más información en [www.fep.uso.es](http://www.fep.uso.es)

## NOTICIAS DESTACADAS

### Nueva sentencia favorable a USO en materia de Formación Continua en las Administraciones Públicas

Una vez más, el Gabinete Jurídico Confederal de USO, a través de su área de Derecho Administrativo, ha obtenido una sentencia favorable a las pretensiones de la Federación de Empleados Públicos de USO en materia de Formación Continua en el ámbito de las Administraciones Públicas. La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, ha dictado un reciente fallo en el que estima el recurso interpuesto por USO contra la Orden APU /4217/2004, de 22 de diciembre, por la que se establecían las bases reguladoras para el desarrollo de planes de formación, declarándose la nulidad de los términos "firmantes del III AFCAP" y "representadas en el Consejo Superior de la Función Pública" establecido en el artículo 2.1.c) de la citada Orden, en cuanto a los requisitos exigidos a las Organizaciones



Sindicales para poder ser promotoras de planes de formación. Asimismo, se declara el derecho que asiste a USO de poder ser promotor de planes de formación y beneficiario de las ayudas y subvenciones correspondientes.

La novedad que incorpora este Fallo consiste en que, además de declarar la nulidad de los requisitos de ser sindicato "firmante" y "más representativo" se declara y reconoce la nulidad del requisito introducido en el III Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas exigiendo, también, para poder realizar acciones formativas continuadas, "estar presentes en el Consejo Superior de la Función Pública".

En opinión de la Federación de Empleados Públicos de USO, con esta sentencia ha quedado claro que el MAP, junto a CCOO, UGT y CSI-CSIF, al pactar el III Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas (III AFCAP) se inventaron nuevos criterios ilegales, como el de estar presentes en el Consejo Superior de la Función Pública, con el único fin de impedir que otros sindicatos pudieran organizar y promover cursos de formación continua para los empleados públicos. En definitiva, ahora se estrecha aún más el cerco a los requisitos ilegales exigidos a los demás sindicatos para participar en los Planes de Formación y ser beneficiarios de las ayudas y subvenciones correspondientes, y que, hasta ahora, iban encaminados a potenciar y beneficiar únicamente a los Sindicatos más representativos, al tiempo que supone un paso más en la lucha que la Federación de Empleados Públicos de USO está realizando en esta materia desde hace ya muchos años.



### Asturias recibe las competencias en Administración de Justicia

Ya El territorio de gestión del Ministerio de Justicia sobre las funciones y servicios de la Administración de Justicia se va reduciendo cada vez más según se van completando las transferencias a las

Comunidades Autónomas. Ahora es la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias quien acaba de recibir el traspaso de competencias de manos de la Administración del Estado. No obstante, la transferencia de la Administración de Justicia no lo

es en los términos habituales de competencia absoluta que se realiza en otras materias, ya que el poder judicial sigue siendo único y, por ello, el Departamento que dirige – aunque por poco tiempo- el Ministro López Aguilar continúa siendo el centro de decisión de una parte de las mismas.

Por su parte, el Gobierno de coalición del Principado Asturiano ha situado en manos de Francisco Javier García Valledor (Izquierda Unida), la máxima responsabilidad en la materia en su actual condición de Consejero de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores.

### El Congreso rechaza equiparar las retribuciones del personal laboral al funcionario

El Congreso de los Diputados ha rechazado una proposición no de Ley presentada por IU-ICV, en la que se instaba al Gobierno a negociar en la Mesa General de la Función Pública la homogeneización y equiparación de las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral, incluida la antigüedad, al resto del personal de igual titulación de la Administración Central. Del mismo modo, se proponía la creación y utilización de figuras legales para posibilitar una promoción profesional en cada grupo profesional, además de la inclusión del personal laboral titulado superior y medio en la relación integrada y única de puestos de trabajo en los distintos organismos de la AGE junto con el personal funcionario.

### USO-valora negativamente el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social

El Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social firmado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y los líderes de la CEOE y CEPYME, junto a los de UGT y CCOO, con la presencia del Presidente del Gobierno, ha sido mal recibido por la Confederación de USO al considerar que en esta reforma de la Seguridad Social ha primado más la foto de la firma que los contenidos de la misma –unos que faltan y otros que sobran-. El problema, en opinión de USO, es que se han vuelto a recortar los derechos de los trabajadores y trabajadoras sin garantizar el futuro de nuestro sistema público de protección social, y ello bajo el pretexto de garantizar su viabilidad lejana, pero lesionando de partida, tanto el presente como el futuro a corto y medio plazo. Lamentablemente, como viene siendo habitual sólo hay un ganador, la foto, la presencia mediática, y otros que pagan: los trabajadores y trabajadoras.

### NOTICIAS BREVES

- t USO-Prisiones avanza los problemas de agravios que originarán en los concursos de méritos algunas medidas del Plan Concilia.
- t El calor y las malas condiciones de los puestos de trabajo originan denuncias del sindicato en la Administración de Justicia de Córdoba y en el Centro Penitenciario de Badajoz.
- t SAS-USO denuncia irregularidades del Jefe de Seguridad Ciudadana en el Ayuntamiento de Oviedo.
- t USO firma con la DGT y con la DGIP el acuerdo sobre productividad en ambos organismos.
- t Ley de Agencias Estatales, entra en vigor.
- t La Junta de Andalucía publica un Decreto regulando el pago del complemento de productividad.
- t El Estatuto Básico entra a trámite en el Congreso.

Más información en [www.fep.uso.es](http://www.fep.uso.es)

## SANIDAD

### USO-Sanidad pide más especialistas médicos para Fuerteventura



USO-Sanidad de Canarias ha denunciado la grave situación del servicio de salud majorero debido a la falta de especialistas. Una atención especializada que se ha ido deteriorando al no cubrirse las plazas vacantes producidas por el desplazamiento de los

facultativos a otros destinos.

Cardiólogos, hematólogos y sobre todo los encargados de la Unidad de Cuidados Intensivos, están sufriendo una fuerte sobrecarga laboral que incide gravemente sobre la atención a los pacientes y las listas de espera.

### La Comisión Europea no tiene previsto pagarnos el gasto sanitario del turismo

La UE, a través de la Comisión, no tiene de momento previsto incluir en su propuesta presupuestaria sobre servicios sanitarios, un sistema de compensación económica para España por atender al gran número de turistas y residentes comunitarios que nuestro Sistema Nacional de Salud soporta. Ello es así, pese a las reiteradas peticiones realizadas por el Ministerio de Sanidad. En este sentido, la propia Ministra, Elena Salgado, se ha visto obligada a denunciar que la situación actual afecta a la capacidad financiera del sistema sanitario español, repercutiendo negativamente sobre todas las Comunidades Autónomas, si bien el problema es aún mayor en los servicios sanitarios de las regiones que más visitantes europeos reciben, como es el caso de Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana, Baleares y Canarias.

## SALUD LABORAL

### Delegados de Prevención - Comités de Seguridad y Salud Laboral

La participación en materia de seguridad y salud laboral en los centros de trabajo se efectúa a través de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

è **El Delegado:** La Ley define al Delegado de prevención como el "representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo". La designación de los delegados de prevención tendrá lugar en las Administraciones o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores y se llevará a cabo por y entre los representantes de los trabajadores" (Juntas de Personal y Comités de Empresa, o Delegados de Personal en su caso), aunque también caben otros acuerdos sobre el método del nombramiento. El número de delegados de prevención oscila desde uno hasta ocho, dependiendo del volumen total de la plantilla.

è **El Comité:** El Comité de Seguridad y Salud, es el segundo instrumento que la propia Ley de Prevención facilita para participar en la seguridad y salud laboral y se define como: "órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos".

El Comité de Seguridad y Salud no es un órgano de pura representación de los trabajadores, sino un órgano de estructura mixta y paritaria, en el que participan, como miembros de pleno derecho, representantes de los trabajadores y de la Administración Pública a partes iguales. La constitución del mismo es obligatoria en aquellas Administraciones o centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

## VARIACIÓN DE LA INFLACIÓN Y DEL SALARIO

EN AGOSTO	EN LO QUE VA DE AÑO	EN UN AÑO	SUBIDA SALARIAL 2006
0,2 %	1,9 %	3,7 %	3,05 %

\* IPC General

## ZONA DEL INTERNAUTA

Cada vez son más usados por las empresas los servicios públicos digitales



Según el estudio "La Sociedad de la Información en la Empresa. Retrospectiva 2002-2005 (julio 2006)" realizado por el Observatorio de las Telecomunicaciones y Sociedad de la Información de la Entidad Pública Empresarial Red.es, el 90% de las empresas españolas ya están conectadas a la red y la emplean, fundamentalmente, para realizar operaciones bancarias (90%), para acceder a los Servicios Públicos Digitales (61,5%) y para actividades de formación (32,72%), lo que da una idea del alcance de los servicios que ya están ofreciendo las Administraciones Públicas a través de las nuevas tecnologías.

La muestra, que ha sido obtenida en colaboración con el INE, es sin duda significativa porque ha conseguido analizar los datos de un total de 15.453 empresas con más de 10 trabajadores en plantilla, así como otras 4.982 que no llegaban a esta cifra.

En su parte conclusiva, el estudio acaba recomendando el desarrollo de nuevos servicios desde la Administración, implantados de forma coordinada y óptima entre las distintas Administraciones, al tiempo que considera imprescindible el desarrollo de la firma electrónica como uno de los elementos básicos que posibilitarán la incorporación de esos servicios a todos los niveles.

Fuente: [www.red.es](http://www.red.es)