

EDITORIAL

El Estatuto Básico olvida el permiso por matrimonio y necesita interpretaciones para entrar en vigor

Acaba de entrar ya en vigor la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) -fue publicada en el BOE del pasado 13 de abril-, si bien apenas se sentirán sus efectos por el momento. Una buena parte de su articulado queda todavía postergado por un tiempo en función de un complejo mecanismo de disposiciones transitorias y finales, sobre el que los juristas más especializados no terminan de ponerse de acuerdo. La mayor parte de estas disposiciones se refieren al desarrollo normativo con la aprobación y entrada en vigor de las respectivas Leyes de Función Pública de cada Administración Pública, remisión ésta que aboca a la fuerza al largo plazo.

Por ello y a estas alturas es acertado asegurar que la definitiva vigencia de todo el contenido del EBEP no podría determinar ni el mismísimo Rappel, puesto que cada Administración lo hará en una fecha distinta. Esto, que ya es todo un problema en sí mismo, pues dará lugar a Administraciones -y condiciones para los trabajadores- de primera, segunda, tercera... o más velocidades, no es el único elemento desconcertante de la aplicación del nuevo Estatuto. Además de ello, desde su reciente aprobación, otras muchas cuestiones están saliendo a la palestra en términos de dudas, olvidos, carencias técnicas, etc.

Una de las que más ha sorprendido ha sido la referente a la eliminación, de un plumazo, de la tradicional licencia de matrimonio de quince días, establecida en su momento por el artículo 71 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Efectivamente, este permiso tan utilizado por los recién casados para su Luna de miel, lejos de contemplarse en el nuevo EBEP como un derecho básico de carácter mínimo, mejorable en su duración por cada Administración Pública, ha sido liquidado expresamente por la vía de una disposición derogatoria expresa del citado artículo 71 de la LFCE, que lo deja sin efecto, ni Dios que lo remedie.



Ni Gobiernos, ni partidos políticos, ni sindicatos promotores de este estatuto, nadie ha dado la cara para explicar la razón y lógica que justifica la eliminación de este derecho.

Simplemente, a tenor de la denuncia realizada al respecto por la Federación de Empleados Públicos de USO, el Ministerio de Administraciones Públicas difundió un comunicado de prensa explicando que el permiso por matrimonio continuaría concediéndose porque se mantienen vigentes las normas sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y sus normas reglamentarias. También, aseguraron, se dictarán unas instrucciones para aclarar la entrada en vigor del EBEP.

Aunque se va a mantener el permiso fuera de ley, la pirueta del MAP no tiene desperdicio: cuelga la licencia por matrimonio en la frágil percha jurídica de la Disposición Final Cuarta "...normas de gestión de recursos humanos", sugiere que unas instrucciones dictadas por el Departamento arreglarán los problemas de la entrada en vigor, y lejos de explicar las razones por las cuales se ha eliminado de la legislación un derecho laboral de los trabajadores que contaba con carácter básico hasta el momento, no entra a otro trapo que al de desmentir al mensajero, en este caso a la USO. Claro que, legos quedaremos muchos pero tontos muy pocos, y el argumento del MAP no soporta ni la mínima pregunta de por qué el EBEP sí contempla otros permisos y derechos, como los relativos a la novísima Ley para la Igualdad, y sin embargo no contempla esta clásica licencia por matrimonio.

Para FEP-USO la explicación es clara, aunque ninguno de sus defensores lo reconozca: estamos ante un olvido, muestra de un EBEP que cuenta con carencias muy severas en los distintos órdenes, ya sea en los contenidos, su redacción o la técnica legislativa.

Federación de Empleados Públicos de USO

EN PORTADA

Los funcionarios interinos tienen ya derecho a que se les reconozcan y abonen los trienios

Con esta previsión del art. 25 del EBEP queda consolidado el derecho al percibo económico de los trienios para todos los empleados públicos, interinos incluidos, siguiéndose con esta actuación un criterio jurisprudencial ya favorable del Tribunal Supremo, en el que USO fue demandante -Sentencia de 07.10.2002-, teniendo como precedente la Directiva 1999/70 CEE, del Consejo, de 29 de junio. Desde el sindicato nos felicitamos especialmente de que por fin se universalice esta retribución en el ámbito de la Administración Pública, pues el personal laboral no fijo viene percibiendo los trienios a raíz de la

demanda de USO, al amparo del fallo citado del Alto Tribunal, que nos dió la razón, reconociendo el derecho al percibo de trienios por el hecho objetivo de trabajar para una empresa -en nuestro caso para la Administración-, y no por el hecho subjetivo de ser, o no ser, trabajador fijo o funcionario de carrera.

- Ø USO recomienda a los trabajadores que soliciten de inmediato el reconocimiento de los servicios prestados y el abono de los trienios.
- Ø Si lo precisas, pide asesoramiento en las secciones sindicales, locales y sedes de la Unión Sindical Obrera.

ESPECIAL - LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**Contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público (II)**

Sección dedicada al conocimiento del nuevo Estatuto Básico (EBEP) en sus aspectos más relevantes

Dedicamos esta sección del Boletín, en nuestra segunda entrega, al estudio y valoración de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando a conocer sus aspectos más relevantes para las empleadas y empleados públicos. En esta ocasión nos centramos en

La evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño (art. 20) es uno de los puntos más peligrosos que hay en el Estatuto. Mediante este sistema, un empleado público puede ver reducidas sus retribuciones, se le puede impedir su promoción por vía de concursos, o incluso acceder a la formación. Desde el punto de vista "empresarial" (Administración) es un elemento imprescindible para tener a los trabajadores tranquilos y dóciles, ya que una evaluación negativa puede suponer un verdadero revés profesional.

¿Qué significa la evaluación del desempeño?

Según se indica en el Artículo 20, punto 1, párrafo segundo, dice textualmente: "...es un procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados"

- ü Si de lo que se trata es dar un mejor y mayor servicio al ciudadano, sobra el término "resultados"
- ü También se incluyen otros términos bastante subjetivos, difícilmente valorables, como la conducta profesional. ¿Será una conducta profesional aceptable decir SÍ a todo, o NO protestar?

¿Qué criterios se utilizarán en la evaluación del desempeño?

Todavía NO se sabe, pero el Artículo 20.2, dice que los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

- ü Este queda muy bonito, pero lo malo es su falta de concreción. Si no se definen claramente los parámetros previos sobre los que se aplicaran estos criterios de evaluación, será siempre un sistema injusto y subjetivo.
- ü Si ya es muy difícil medir algunos criterios actuales, como por ejemplo la productividad que la mayoría de las veces se hace de forma colectiva -por Unidades, Subdirecciones, Direcciones o Delegaciones, etc-, mucho más difícil será medir el trabajo individual. Recordemos que se valora el trabajo INDIVIDUAL, no el colectivo.

¿De que forma me afecta la evaluación?

En las retribuciones, en la promoción, en los concursos, y en la formación, así viene determinado en el art. 20.3

- ü Este es uno de los puntos más demoleadores, con lo que supondrá realmente una "evaluación del desempeño" negativa.
- ü La Administración tiene la potestad de decidir cómo te afectará esa evaluación "objetiva", en tu futuro profesional. Pero no sólo en tu carrera (Grados, Niveles, etc.), sino también en la formación, en la provisión de puestos de trabajo y en tus retribuciones (recordemos que el Art.24 habla de todas las retribuciones complementarias)

Soy Laboral, ¿me afecta este artículo sobre la evaluación?

NO se sabe todavía, aunque en el apartado 1, se habla de que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados en términos generales, por lo que se podría deducir que podría afectar a Funcionarios y Laborales

- ü En el resto de apartados del artículo, sólo hace referencia a los sistemas y retribuciones de los funcionarios.
- ü No es descartable este sistema de evaluación se empiece a incluir también en todos los convenios de personal laboral de las diferentes Administraciones Públicas.

¿Pueden quitarme un puesto obtenido por concurso?

SI, te pueden remover directamente de un puesto obtenido por concurso, por una evaluación negativa. En el apartado 4, queda definitivamente aclarado con la siguiente redacción:

Artículo 20.4 La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

- ü Este es un sistema sancionador puro y duro.
- ü Cuando nos quieren "vender" este sistema de evaluación del desempeño, siempre alegan que antes también se podía remover al personal de sus puestos de trabajo. Pero claro, la diferencia es radical: ahora se puede hacer simplemente por una evaluación negativa, y antes mediante un expediente, y por razones graves.

¿Si me remueven de mi puesto obtenido por concurso, en qué situación me quedo?

NO se sabe: ni se define en el texto, ni se aclara en el resto del artículo. Simplemente se hace referencia en el apartado 5, que el cese en el puesto de trabajo obtenido por concurso requerirá de sistemas objetivos (?) que permitan evaluar el desempeño.

Artículo 20.5 La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Es inadmisibles que en un texto que debe servir como base a todas las Leyes que desarrollen este Estatuto, no deje clara la situación o el derecho del trabajador a conocer su puesto de trabajo, aunque haya sido removido de su puesto

Más Información en www.fep.uso.es

NOTICIAS DESTACADAS

Anulados los sueldos de 60.000 euros que la Alcaldesa de Gijón fijó a sus asesores



La demanda interpuesta por la USO contra la subida salarial de diez Directores Generales y de Área del Ayuntamiento de Gijón ha conseguido una sentencia favorable en el Juzgado. Según establece la ley, los sueldos de los cargos políticos deben obtener la aprobación del pleno municipal y no adoptarse unilateralmente. De esta

manera quedan anulados los sueldos de más de 60.000 y 56.000 euros que el equipo de gobierno fijó para esos Directores, y se deberá realizar el debate correspondiente en el Pleno para conocimiento de la opinión pública, que era lo que USO defendía. Además de fijar sus sueldos, también debe ser el Pleno municipal el que fije la estructura de estos cargos directivos. La sentencia ya ha sido notificada al Ayuntamiento, que dispone de dos meses para ejecutarla. USO se felicita del cumplimiento de la ley en beneficio de la transparencia, aunque entre su deseo inicial también estaba la inclusión de estos cargos en la relación de puestos de trabajo, de manera que fueran negociados con las fuerzas sindicales.

Convenio Único: tablas salariales y reclamaciones de complementos

El acuerdo con las nuevas tablas sólo ha sido ratificado por las representaciones de UGT y CSI-CSIF

Grupo	Básicas 2007	? mes
1	25.493	47
2	21.213	39
3	16.513	30
4	13.631	25
5	12.305	22

Reclamaciones de complementos

La Federación de Empleados Públicos, ha confeccionado un modelo genérico de reclamación, para todos los compañeros/as laborales afectados por el Convenio Único, y que tuvieran en sus nóminas algún complemento que en la homologación de complementos, en la firma del convenio único, pasaran al complemento genérico del complemento que se denomina unificado. Los pasos a dar por cada interesado serían:

- presentación de Reclamación previa ante el órgano correspondiente
- Demanda ante el juzgado de lo Social.

USO, dispone de algunas sentencias que podrían aportarse como prueba, podemos citar las del Tribunal Supremo de fechas 9 de Julio de 2001, 18 de Septiembre de 2001 y 2 de Diciembre de 2002. Por último indicar que en las reclamaciones se deben consignar las cantidades adeudadas y el derecho a la percepción de las mismas.

El teletrabajo es inminente en la AGE

El MAP ha suscrito un acuerdo sobre el Decreto que regulará el teletrabajo en AGE. El texto será aprobado por el Consejo de Ministros, por lo que en unos meses trabajar desde casa será una alternativa para unos pocos trabajadores –el 10 %-. Los requisitos serán contar con una antigüedad superior a los dos años y haber realizado un curso de formación en Teletrabajo. Asimismo podrán teletrabajar por un máximo del 50 % del tiempo de la jornada laboral, según la distribución realizada en cada Unidad. El equipamiento informático adecuado correrá a

cuenta de la respectivo Departamento u Organismo. Si bien las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar son siempre bien recibidas, FEP-USO ha mostrado su preocupación por los agravios que este Decreto pueda generar. Para ello, se han propuesto incentivos para los puestos que no tengan opciones de teletrabajo. Sin embargo, el nuevo proyecto normativo no recoge ninguna medida compensatoria.

Acuerdo en materia de jubilación e incapacidad temporal de los funcionarios



Representaciones de la Administración estatal y de parte de los sindicatos han pactado una serie de propuestas dirigidas a homogeneizar el sistema de jubilación anticipada de los funcionarios públicos, con

independencia de su adscripción al Régimen General de la Seguridad Social o al de Clases Pasivas. La iniciativa pretende que dichas medidas queden incorporadas al texto de reforma de la Seguridad Social que actualmente se discute en el Parlamento.

Asimismo, las propuestas se extienden al percibo de subsidios en determinados supuestos de incapacidad temporal, como los derivados del riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. Del mismo modo, con este acuerdo se pretende que la prolongación de la permanencia en el servicio activo de los funcionarios se vea beneficiada por las medidas de mejora de las pensiones que ya han sido anunciadas para los trabajadores adscritos al régimen general; también la reforma incorporaría la posibilidad de denegar "motivadamente" la petición de prórroga del servicio que hoy día no existe.

ELECCIONES SINDICALES	
Últimos procesos celebrados –Delegados USO-	
Agencia Tributaria –funcionarios	100
Agencia Tributaria - laborales	40
AENA	88
Correos y Telégrafos- Barcelona	8
Diputación de Toledo	3
Hospital de San Agustín -Asturias	2
Ayuntamiento de Andratx -Baleares	3
Administración de Justicia -Baleares	3
Ayuntamiento de Santa Coloma del Gramanet –Barcelona	4
Ayuntamiento de Algete -Madrid	5
Junta de Castilla-La Mancha - funcionarios	7
Ayuntamiento de Tarragona	7
Ayuntamiento de Siero -Asturias	5
Ayuntamiento de Ibiza	3
Patrimonio Nacional	7

Actualización de las prestaciones de MUFACE

El BOE de 19 de mayo pasado publica las nuevas cuantías que abonará MUFACE al personal funcionario en concepto de prestaciones complementarias de la asistencia sanitaria, por gastos de naturaleza dentaria, ocular, auditiva y otros.

ESPECIAL –XI CONGRESO CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

XI Congreso de la CES, el primero con presencia de la USO

Por primera vez, dada nuestra reciente incorporación, el Secretario General de la USO ha intervenido en un Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos. En este caso, la sesión estaba dedicada a Una Europa más fuerte y activa. En su discurso, Julio Salazar ha propuesto que la Unión Europea sea más activa y propositiva en el conflicto entre Israel y Palestina, constatando que la ocupación de territorios árabes es contradictoria con la política de euro-mediterránea. "Es necesaria la paz, una paz justa. Para ello hay que aplicar las Resoluciones de las Naciones Unidas y el dictamen de la Corte Internacional de Justicia de La Haya referida al muro que Israel construye en los territorios ocupados", apuntó. Ante la colonización israelí, las expropiaciones o la explotación de recursos como el agua, la CES debe pedir la puesta en práctica de los instrumentos que tiene la Unión Europea para que se respeten los derechos humanos. En su ponencia, el líder de USO declaró: "Pedimos incorporar al texto congresual que la CES reclama de la Unión Europea la puesta en marcha de la aplicación del artículo 2 del Acuerdo de Asociación entre la UE e Israel. Porque queremos que haya dos



estados, Palestina e Israel, democráticos, viables y pacíficos, en un entorno de respeto de los derechos humanos".

USO, por la armonización fiscal.

En la jornada anterior, Manuel Zaguirre, Presidente de USO, tomó la palabra en el punto 4 del Congreso y señaló que, aunque agradecía que la mayoría de las enmiendas presentadas por la USO habían sido recogidas por la ponencia en los diversos capítulos, las de fiscalidad no lo habían sido, cuando entendía que eran una mejora al texto. "La fiscalidad es el fiel del nivel de justicia social de una sociedad", apuntó Zaguirre; "y en los últimos años en los países europeos el porcentaje de los salarios en el Producto Interior Bruto se ha reducido, mientras ha habido reformas fiscales que redundan en reducir la progresividad fiscal". Además, la falta de armonización fiscal promueve en los países europeos una carrera por bajar los impuestos de beneficios que, después, tiene consecuencias en la deslocalización empresarial. "Esto se ha agudizado con la entrada de los países del Este a la UE, de lo que somos partidarios, sin que se hubieran previamente hecho normas que favoreciesen la armonización fiscal", reflexionó el sindicalista. "Los impuestos indirectos, donde hay mayor armonización fiscal, también son un terreno donde los sindicatos podemos reclamar modulación de tipos a los bienes y consumos populares".

USO plantea pasar a la ofensiva si el Tratado de la UE desagrega la Carta

Asimismo, el Secretario General de USO ha advertido en el XI Congreso de la CES, celebrado en estos días en Sevilla, que la Confederación Europea de Sindicatos deberá pasar "a la ofensiva" en el caso de que algún Estado miembro decida "desagregar" la Carta Social Europea del Tratado de la Unión. El dirigente de USO ha asegurado a los periodistas que el movimiento sindical tiene un "responsabilidad que ejercer y de ella dependerá" la aplicación de esta Carta de derechos fundamentales. "La Carta tiene que estar recogida en el próximo Tratado de la UE, se llame Constitución o Tratado, para pelear por esa Europa social y solidaria", afirmó Julio Salazar, quien advirtió que, además, tiene que ser el "núcleo fundamental" del Tratado.

SALUD LABORAL

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Cada tres minutos y medio, una persona muere en la UE por causas relacionadas con el trabajo. Ello representa más de 150.000 muertes debidas a accidentes relacionados con el trabajo (8.900) o a enfermedades profesionales (142.000). Los trabajadores y los empresarios o Administraciones deben sensibilizarse frente a los riesgos que corren y el modo de gestionarlos. No obstante, los organismos responsables de la seguridad y la salud en el trabajo de cada Estado miembro de la UE no pueden lograr tal fin por sí solos. Para ello se ha creado la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), con sede en Bilbao, que funciona desde 1996.

Su misión consiste en lograr unos lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos en Europa. La Agencia puede

lograr dicho objetivo recopilando y compartiendo conocimiento e información con el fin de fomentar una cultura de la prevención. La Agencia es una organización tripartita, lo que significa que coopera con los gobiernos, los empresarios y los representantes de los trabajadores, y es un punto de referencia único en materia de información sobre Seguridad y Salud Laboral. Igualmente la OSHA trata de identificar los riesgos que se hallan en fase emergente. Su Observatorio Europeo de Riesgos tiene como objetivo la identificación de riesgos nuevos y emergentes, para lo cual analiza las cuestiones generales de seguridad y salud en Europa, describe las tendencias y los factores subyacentes y se anticipa a los cambios en el trabajo y a sus posibles consecuencias en materia de SST.

Fuente: OSHA/EU Web: <http://es.osha.europa.eu>

VARIACIÓN DE LA INFLACIÓN

EN ABRIL	EN LO QUE VA DE AÑO	EN UN AÑO
1,4 %	1,5 %	2,4 %

IPC General –Nueva Base 2006-

ZONA DEL INTERNAUTA

EEUU por fin aprueba una herramienta antispam

La compañía Sendmail ha anunciado que una agencia reguladora de EEUU ha dado el visto bueno a su tecnología, llamada DomainKeys Identified Mail (DKIM), diseñada para poner freno a la plaga del "correo basura". Según los informes, el 55 % de los usuarios en EEUU ha perdido confianza en los correos a causa del spam y el número de los recibidos ya podría sobrepasar el de correo legítimo en lo que se refiere a volumen. Con la autorización de la agencia, se convierte en el primer estándar aprobado oficialmente para este fin. Otros métodos, como el que elabora listas negras de direcciones fraudulentas, o el que se basa en encontrar las características comunes en los mensajes de spam han fracasado hasta la fecha.

Fuente: Google Tecnología