



EBEP: Posición de USO

El Estatuto Básico del Empleado Público no ha podido empezar con peor pie su “vida”, ya que nace con una falta de consenso muy importante. El texto en general, esta hecho a medida de la Administración, pero además de una Administración con “aires” empresariales.

En este Estatuto pierden derechos los trabajadores y gana en capacidad sancionadora la Administración. **¡Flaco favor han hecho a los Empleados Públicos, los sindicatos firmantes!** (Ugt, Ccoo y Csif)

Desde la USO, queremos hacer un pequeño repaso de los puntos más negativos de este EBEP:

Art. 13, aparece una nueva clase de Empleado Público, **“el Personal Directivo”**. Esta nueva figura, según la definición del EBEP, *es el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas*. ¡Vamos un ejecutivo, puro y duro!

Art. 20, La Evaluación del desempeño: este es uno de los puntos más negros y nefastos de este EBEP. Por este sistema de evaluación, **a un Empleado Público se le puede modificar su salario, dejar de recibir formación (¡increíble!), e incluso cesar en su puesto de trabajo, con lo que conllevaría un traslado de destino e incluso provincia**. Parece más un procedimiento sancionador que un derecho laboral.

Desde USO, lamentamos profundamente que los sindicatos firmantes, hayan aceptado este artículo, ya que esto supone modificar sustancialmente y en sentido muy negativo, las condiciones de trabajo de los más de 2.500.000 de Empleados Públicos.

Art. 24, Retribuciones Complementarias: Se hace mayor la brecha de las retribuciones entre Administraciones y/o CC.AA. Ya que no se incluye ningún sistema de homologación retributiva. Estas retribuciones no serán iguales para todos, ya que variaran según la evaluación.

Art. 21.2, No se podrán incrementar retribuciones, por encima de los PGE. **NO se incluye ningún sistema de Revisión Salarial** (Cláusula de Revisión Salarial)

Art. 22, Retribuciones ligadas a la productividad y a la evaluación del desempeño, según el artículo 20, antes citado.

Art.27, No se introduce ningún sistema de equiparación salarial, entre laborales y funcionarios

Art.29, Retribuciones diferidas. Aparece este nuevo concepto, que hace referencia a los Planes de Pensiones. **Algún sindicato ya gana dinero con los Planes de Pensiones, al ser accionista de las Gestoras de los Planes.**

Art. 34 y Art. 37, No se define que se negocia en cada Mesa General. Vuelven a elevar la negociación, alejándola de los ámbitos y de los propios Empleados Públicos.

Art. 76, Grupos de Clasificación Profesional: Crean dos Grupos, que a su vez vuelven a tener dos subgrupos. En resumen, **nada de nada, un solo cambio de nombre a los conocidos grupos A, B, C, D y E**. En cuanto a la carrera profesional, no se aborda seriamente, y **se vuelve a cargar el peso sobre el sistema de oposiciones.**

Este es un pequeño resumen, de lo que este Estatuto Básico del Empleado Público supone en temas tan importantes, en próximos comunicados iremos ampliando la información. **Desde USO, recomendamos la lectura del EBEP, y que todos saquéis conclusiones de cómo pueden variar tus actuales condiciones de trabajo. USO se compromete a instar a los Grupos Parlamentarios, para que se modifique la parte más negativa para el conjunto de los Empleados Públicos.**

U.S.O. NO apoya este Estatuto