

## **COMENTARIO A LA PROPUESTA DEL GOBIERNO REGIONAL, SOBRE “PLAN DE MEDIDAS PARA LA RACIONALIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID”, DE FECHA 16 DE ENERO DE 2009.**

### **EL CONTEXTO:**

En primer lugar es oportuno recordar que las organizaciones sindicales mayoritarias en la Administración Autonómica: CCOO, UGT y CSIT-UP., tomamos, hace ahora más de un año, la decisión de confrontar, desde la movilización, con el Gobierno Regional, como consecuencia de su resistencia política al reconocimiento del Estatuto Básico del Empleado Público y, por consiguiente, de las novedades que introduce en materia de negociación colectiva, creando un foro de negociación para aquellas materias que tengan la consideración de común a funcionarios, laborales y estatutarios.

Por otro lado, de mayor gravedad si cabe, se niega el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva, concretamente a la revisión de textos convencionales que han finalizado vigencia a 31 de diciembre de 2007. Asimismo, se ha desarrollado una estrategia de incumplimiento de compromisos y acuerdos vigentes. Lo que se acordaba y firmaba un día, se incumplía o derogaba unilateralmente dos días después.

Y por último, se ha llevado a cabo una estrategia de acoso, derribo -y ahora chantaje-, contra los tres sindicatos, negándonos finalmente, la legitimidad constitucional y democrática, así como el reconocimiento como interlocutor más representativo de los empleados públicos en el diálogo social y la negociación colectiva, sin olvidar la batería de descalificaciones y desacreditación pública, consecuencia de nuestra posición sobre la política de gestión de los Servicios Públicos.

En síntesis las reivindicaciones que hemos planteado en este año y medio de movilizaciones, en lo que se refiere a relaciones laborales o de empleo, han sido:

1. Reconocimiento, aplicación y desarrollo del EBEP.
2. Creación de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.
3. Negociación de un acuerdo-convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo –derechos, deberes y oportunidades- comunes a funcionarios, laborales y estatutarios. Con una vigencia de legislatura.
4. Cumplimiento íntegro de los compromisos y reconocimiento de los tres sindicatos como interlocutores, legítimos y mayoritarios, en la Administración Autonómica.
5. Defensa de la gestión directa de los servicios considerados públicos y esenciales.

En definitiva, hemos presentado un proyecto sindical que incorpora las novedades que introduce el EBEP en la estructura de la negociación colectiva, para actualizar y armonizar el marco jurídico y de relaciones laborales de la Administración Autonómica, con la evolución y las necesidades de los Servicios Públicos, y las reivindicaciones económicas y profesionales de los empleados públicos, dotado de posibilidad para abordar lo común y lo singular, por colectivos y por sectores.

## LA PROPUESTA:

Se podía realizar un análisis concreto, no obstante, es tan distante el planteamiento de la Administración del de los tres sindicatos, que fundamentalmente lo abordamos desde una visión general.

Efectivamente, a nadie se nos escapa, que el Gobierno Regional, conoce perfectamente el planteamiento sindical, es más, también conoce perfectamente en que términos sería posible el acuerdo y en cuales no será posible nunca. En este sentido, la propuesta planteada, parece destinada más bien a consolidar la ruptura, que a restituir la normalidad, la negociación colectiva y el diálogo social. Después de año y medio de movilizaciones, ya no estamos en tiempos de declaraciones o planes de medidas: racionalidad, optimización, clarificación, fomento, fórmulas, desarrollos, racionalización, prioritarios de actuación, etc., son términos que imposibilitan cualquier acuerdo por su ambigüedad, y la propuesta que comentamos está cargada de ellos.

Desde el propio título de la propuesta, ya se percibe que la Administración camina en sentido distinto al que planteamos CCOO, UGT y CSIT-UP, la cuestión es, por tanto: no han querido escucharnos hasta ahora y parece que ahora tampoco.

La propuesta no es un texto articulado de acuerdo-convenio colectivo sobre materias comunes, sino un Plan de Medidas, al que se le otorga la facultad de superar la crisis económica sin que se produzcan mermas en la prestación de los Servicios Públicos o en las condiciones de trabajo de los empleados públicos, así consta en su breve preámbulo. Respecto de esto, la primera cuestión, con crisis o sin crisis, es responsabilidad del Gobierno de la Comunidad de Madrid, y es bastante burdo pretender traspasar esta responsabilidad a los tres sindicatos, al rebufo de una crisis económica y financiera aprovechando la negociación colectiva. La segunda cuestión es más insultante: "sin que se produzcan mermas en las condiciones de trabajo de los empleados públicos" ¿Qué es lo que ha ocurrido en la Comunidad de Madrid hasta hoy?

Como la propuesta es un Plan de Medidas, todos sus apartados son medidas, hasta quince, más una cláusula final, cargadas de ambigüedad, eufemismos e inconcreciones insoportables, cuya pretensión parece cerrar un círculo, no sabemos muy bien si vicioso o virtuoso, para desplazar personal interinos mediante promociones -específica y cruzada-, reducción de representantes sindicales dispensados de asistencia al trabajo, eludir la obligación de cobertura de las vacantes de los que permanezcan, junto con la supresión de las pruebas de

acceso de las convocatorias de las OEP 2005-07 y la negativa a vincular plazas a OEP hasta 2012, sin compromiso alguno de cobertura de las vacantes; es decir, despiden bajo procedimientos formales a personal interino, estimamos que hasta 10.000 (este dato ya lo facilito el Director de Función Pública en la Asamblea de Madrid), lo cual supondrá un ahorro en gastos de personal de aproximadamente 30 millones de euros, con los que se podrá financiarse alguna medida propuesta que pudiera tener coste.

El candado que asegura el cierre del círculo, es que no puede haber incremento de coste en gastos de personal ni en 2009 ni en 2010, 2008 queda en el olvido más absoluto.

Si nos preguntamos: ¿En que foro negociamos el Plan de Medidas? Es difícil responder. No sabemos si el Plan constituye la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos o si la Mesa ya está constituida, en cualquier caso, no hay un documento firmado que expresamente la constituya y este debería ser el principio: 1º constituimos, 2º acordamos el reglamento de funcionamiento y 3º empezamos a negociar, incluso se podían preparar simultáneamente y hacer las tres cosas en una misma reunión.

Tampoco se observa en el Plan propuesto, que la Administración tenga intención de actuar sobre el conjunto de colectivos -funcionarios, laborales y estatutarios- que se han tomado como base de cálculo para la composición de la Mesa y que están, en consecuencia, bajo su ámbito de aplicación. Es más, parece circunscribir su intervención, casi en exclusiva, sobre el ámbito del Convenio Colectivo Único y sobre el Acuerdo Sectorial de Administración y Servicios, induciendo a la confusión dado que en su planteamiento no sabemos si estamos ante materias comunes o no, llevando a cabo, lo que podríamos denominar una intromisión en la autonomía e independencia negociadora de otros foros, en concreto, el punto 2, de la cláusula final, otorga al Plan la facultad de “modificar” los textos convencionales.

En relación con lo anterior, cabe concluir que el gobierno Regional, o bien no ha resuelto sus disputas internas, entre las Consejerías de Sanidad, Educación y Presidencia, por la responsabilidad y dirección de las relaciones laborales, o bien mantiene su intención de desregular el convenio único, incluso ambas cosas.

Por otro lado, plantea como cuestiones nuevas de la negociación colectiva, lo que realmente son acuerdos incumplidos: consolidación, funcionarización, promoción, formación, etc., asimismo, tampoco se plantean propuestas que supongan mejoras tangibles en las condiciones e trabajo comunes a todos los empleados públicos.

Respecto de las garantías sindicales, vincula el cumplimiento de las ayudas económicas a la acción sindical y el derecho a cobrarlas, a la asistencia a todas las reuniones del año anterior, al igual que el contenido de la cláusula final, se comenta por si solo.

Pensar que la Administración -Presidencia/Función Pública- ha hecho mal sus deberes, sería una ingenuidad por nuestra parte, lo que ha hecho ha sido un planteamiento para resolver lo que en verdad le preocupa, por ejemplo: la continuidad del cuadro medico de colaboradora, algún que otro problema de gestión y alguna situación de conflicto con Sanidad y/o Educación, ahorrando, además dinero pero pareciendo que se lo gasta. Y para ello utiliza un planteamiento sin compromisos tangibles, un texto ambiguo y confuso, con remisiones permanentes a leyes, decretos y órdenes, para despistar, en el que se coloca algún cebo que seguro sería modificable en el contexto del modelo propuesto. Sin embargo, el proyecto sindical camina por una senda y se asienta en un modelo radicalmente distinto.

Para terminar, destacamos que, al contrario de lo que pudo parecer en la reunión del 26 de diciembre de 08, presidida por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, se sigue sin dar cumplimiento a los compromisos sobre formación y ayudas económicas a la acción sindical y se mantiene en vigor el ataque a los sindicatos, esta vez, cuestionando y pretendiendo reducir por las bravas, los representantes sindicales dispensados de asistencia al trabajo de los tres sindicatos mayoritarios en exclusiva.

Los términos propuestos por el Gobierno para la negociación, hacen imposible que podamos encontrarnos en el acuerdo, nuestro modelo como ha quedado dicho en el contexto, se basa en:

1. Reconocimiento, aplicación y desarrollo del EBEP.
2. Cumplimiento de las cuestiones pendientes y reconocimiento de la legitimidad constitucional y representativa de CCOO, UGT Y CSIT-UP.
3. Creación y constitución de la Mesa General de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.
4. Negociación de un acuerdo-convenio colectivo para los empleados públicos sobre condiciones de trabajo comunes.
5. Negociación de los textos convencionales que han finalizado vigencia.

Madrid, 20 de enero de 2009