

El estatuto y la negociación sindical

Mar Fernández y José Valverde.

El Estatuto de la Función Pública responde a un mandato constitucional incumplido durante 20 años, en los que las condiciones de trabajo de los empleados públicos han dependido de la arbitrariedad de los diferentes gobiernos, lo que ha supuesto una clara discriminación respecto al resto de los trabajadores de nuestro país.

El gobierno del Partido Socialista abrió la negociación en la mesa de la función pública, sin que la misma tuviera, finalmente, ningún fruto. Y es ahora, con el gobierno del Partido Popular y ante la presión de los sindicatos y de las diferentes administraciones autonómicas, cuando se impone la necesidad ineludible de regular un Estatuto, cuyos objetivos para CC.OO. no están solamente ligados a la necesidad de mejorar y actualizar aspectos básicos de las condiciones de trabajo, sino también, a la necesidad de mejorar y actualizar los servicios públicos, modernizando la teoría y la práctica de la función pública, y el papel que en ella jugamos las empleadas y empleados públicos.

La negociación del Estatuto ha sido, en realidad, un proceso complejo en el que han intervenido diferentes agentes, desde diferentes ópticas técnicas, sociales e ideológicas. Ello hace que el resultado final no responda al 100% de las expectativas de ninguna institución, y que, por supuesto, *este no sea el estatuto del partido popular*.

A pesar de ello, el papel de los sindicatos y, en particular de CC.OO. ha sido determinante en la negociación y mejora de determinados aspectos del Estatuto, en particular del *Capítulo 18* que trata sobre la *negociación colectiva*, una de las mayores carencias que arrastrábamos los empleados públicos, y una pieza clave en la defensa y mejora de las condiciones de trabajo en el futuro.

El ámbito del Estatuto es *estatal e intersectorial*, por lo cual no entra en la pormenorización detallada de las condiciones de trabajo, sino que establece el *marco legislativo* a partir del cual se desarrollen -previa negociación- los Estatutos de ámbito autonómico y de ámbito sectorial que sí recogerán, ya más en detalle, los diferentes contenidos. La apuesta por esta fórmula descentralizada, acorde con el Estado de las Autonomías, ha sido enfatizada especialmente por las diferentes Comunidades Autónomas, e impuesta al PP que hubiera deseado un Estatuto más atado desde el gobierno. En la perspectiva de CC.OO., la descentralización es oportuna, aunque hubiéramos preferido alguna mayor concreción; a pesar de lo cual, y en tanto que sindicato confederal, y en la medida en que hemos mejorado sustancialmente la regulación respecto a negociación colectiva, tenemos todas las cartas necesarias para jugar eficazmente la partida en la negociación autonómica y sectorial de los diferentes desarrollos estatutarios.

En suma, la negociación respecto a la nueva regulación de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos da, con este proyecto de Estatuto, su primer paso, pero es claramente un proceso abierto, en el que CC.OO. trabajará por seguir defendiendo y mejorando dichas condiciones de trabajo en los ámbitos concretos de Comunidad y sector.

Contenidos importantes que CC.OO. ha logrado introducir en el curso de la negociación

El cambio más importante se produce en el modelo de relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública, ya que hasta ahora no tenemos una *negociación real*, sino procesos de consulta, información y en última instancia acuerdos que no tienen una obligatoriedad clara para la propia Administración.

A partir de la aprobación del proyecto:

- Los acuerdos tienen eficacia jurídica directa, es decir, se convierten en ley, derogando aquella legislación anterior que pidiera contradecirlos.

- Se establecen procedimientos de mediación y arbitraje (si esto estuviera ya en vigor y pudiéramos considerar a la OIT uno de los árbitros, en estos momentos deberían abonarnos lo que se nos ha detraído con la congelación salarial).

- Las mesas de negociación ya no son órganos institucionales de participación, sino mesas de convenio que pueden ser convocadas por los representantes de los trabajadores.

- Se clarifican las materias objeto de negociación, así como los ámbitos en que se produce la misma.

- Se clarifica y recorta la capacidad de autoorganización de la Administración, ya que todas las circunstancias que atañen a aspectos laborales habrán de negociarse.

- Los acuerdos podrán tener validez más allá de la fecha prevista si no hay denuncia y son sustituidos por otros, en cualquier caso la Administración no podría legislar contra lo que dice el acuerdo unilateralmente.

- No se impide llegar a acuerdos por encima de lo que marca la Ley de Presupuestos en los distintos ámbitos administrativos.

Pero sería erróneo considerar que los avances se han producido sólo en este aspecto, ya que:

- Se clarifica la convivencia de las dos relaciones jurídicas, laboral y funcionarial, tasando los supuestos para los que puede haber contratación laboral y llamando a que no convivan las dos figuras para un mismo puesto de trabajo, por las distorsiones que crea y que conocemos.

- Abre vías de regulación necesaria a nivel de Personal Docente, tanto universitario como no universitario, al mismo tiempo que se crea un ámbito específico a nivel estatal para el PAS funcionario.

- Aborda la obligatoriedad de que todas las plazas ocupadas por personal interino tengan que salir en la siguiente convocatoria de empleo público.

- Dibuja un tipo de carrera profesional que podrá ser desarrollada en el propio puesto de trabajo.

- Fija un complemento de categoría (en el marco general del sistema retributivo) que es personal y no dependiente del puesto que se ocupe, por lo que en los futuros desarrollos legislativos da pie a considerarlo como retribución básica, con la importancia que ello tendría de cara a las pagas dobles.

Por último es de resaltar que en el momento en que nos encontramos es interesante que se pueda clarificar la legislación en el ámbito de la administración, dado que la maraña jurídica que existe crea, cuando menos, confusión e indefensión, tanto para trabajadores y trabajadoras, como para ciudadanos y ciudadanas.

Es, al mismo tiempo, una oportunidad para cambiar la propia imagen de la Administración y su funcionariado y, en cualquier caso, abre un largo camino de negociación en los distintos ámbitos (sectorial, autonómico, local) que deben ir concretando, con nuestra participación activa, lo que en este proyecto no es sino un mero marco casi vacío.