



Un informe preocupante

Toni Carrasco (Coordinador A-SP de STEs-i)

el pasado mes de abril se presentaron a la opinión pública las conclusiones de la Comisión nombrada para estudiar propuestas sobre el futuro estatuto básico del personal empleado público.

Resultaron llamativas las declaraciones, provenientes del propio Ministro Jordi Sevilla, sobre el final del puesto de trabajo "para toda la vida" y la vinculación entre salario y evaluación del trabajo.

Tras una lectura, más o menos detenida, del dichoso informe, queremos llamar la atención sobre estas y otras propuestas de la Comisión que nos parecen, cuanto menos, preocupantes.

No podemos negar algunos aspectos positivos como la constatación de la excesiva temporalidad en las Administraciones Públicas, la necesidad de disminuir las diferencias entre personal laboral y personal funcionario, la propuesta de reducir el número de grupos, la posibilidad de establecer legislación para la Administración Local a nivel autonómico o la necesidad de excluir el clientelismo político y sindical en los procesos de acceso al empleo público. Pero junto a esto se hacen valoraciones y propuestas que, a nuestro juicio, contradicen estas posiciones de partida.

La primera deficiencia que encontramos es la renuncia expresa a posicionarse en torno a la defensa de los servicios públicos, a la obligatoriedad del Estado y sus Administraciones de procurar su mejora y universalización. Las renuncia a valorar los procesos actuales de privatización y externalización de servicios que se están llevando desde los distintos gobiernos. Se apuesta por unas Administraciones "eficaces" y "eficientes" sin entrar a discutir qué es lo que se entiende por estos términos y, cuando se establece alguna relación, es con los criterios de eficiencia económica utilizados en la empresa privada. Se dan soluciones que pretenden ser neu-

tras, pero que dejan cierto sabor a liberalismo económico: El término "productividad" es de los más nombrados a lo largo del texto. Desde luego, ni en una sola ocasión se hace mención al carácter democrático de las Administraciones Públicas, ni al necesario control de su gestión.

Una de las justificaciones para la elaboración de un Estatuto es el reconocimiento del cambio en la estructura de las Administraciones Públicas, con un aumento en el número global de personas a su servicio. Al mismo tiempo, con el nacimiento de la autonomías y el sucesivo traspaso de competencias desde el Estado Central, ha ido creciendo el peso de lo que denominan Administraciones Periféricas. La Administración del Estado sólo tiene a su servicio a un 23% del total del personal empleado público.

Otro aspecto que la Comisión alega para justificar un nuevo Estatuto es que la actual legislación reguladora del empleo público es rígida y uniforme frente a la heterogeneidad presente en este empleo.

En el informe se estima necesaria la redacción de estatutos sectoriales y de leyes autonómicas que completen y adecuen la norma general a los distintos ámbitos, pero al mismo tiempo se nos presenta la necesidad de un Estatuto como legislación básica, de obligado cumplimiento para todas las administraciones, que imponga muchos límites y cuya gran cantidad de contenidos nos dibuja una forma de entender la regulación del empleo público de manera centralista y centralizadora. Se quiere impedir, en la práctica, la capacidad de diseñar modelos de función pública distintos de los marcados en la legislación estatal.

En cuanto al modelo de relación contractual, sucede lo mismo que con otros aspectos del informe. Se reconoce una dualización de los regímenes jurídicos, con personal funcionario y personal laboral, que en muchas ocasiones trabaja en la misma unidad administrativa y ejerciendo las mismas funciones. Como solución se aporta una propuesta

estatutaria que engloba a los dos tipos de personal, pero que a la fuerza chirría cuando se intenta, al mismo tiempo, mantener esta dualidad. Se renuncia a una relación contractual única que marque un modelo de personal empleado público sin diferencias.

La Comisión propone, además, la creación de una clase "directiva" de personal empleado público, separada del resto. Ni serían personal funcionario ni serían cargos políticos, contando además con un estatuto propio. Frente a un modelo de gestión democrático se opta por un modelo tecnocrático. Una gestión cercana al modelo empresarial. Se otorga un carácter estable y profesional a la función directiva y se prevén unas condiciones de trabajo similares a los ejecutivos de las grandes empresas, incluso con participación en los "beneficios".

Cuando se hace repaso a la alta temporalidad y a la necesidad de acabar con ella, se propone que el cese del personal interino sea cuanto antes. Aunque se establece cierta relación entre personal interino y oferta de empleo público de las distintas Administraciones, se cuestionan los procesos de consolidación de empleo. También se da la posibilidad de amortizar los puestos de trabajo ocupados por personal interino, sin vincular las Relaciones de Puestos de Trabajo a los empleos realmente necesarios, con lo que se impide, de hecho, su aparición en las ofertas de empleo público y, por lo tanto, la disminución de la precariedad.

El informe no considera la experiencia como un factor clave de capacitación para el desempeño de un trabajo. No debe haber duda acerca de este extremo. Compartimos con la Comisión que los puestos de trabajo interinos sean cubiertos siguiendo los criterios de publicidad, mérito y capacidad, pero una vez cumplido esto, la experiencia debe ser un valor fundamental para el acceso al empleo público estable.

Uno de los aspectos más cuestionables del informe es, sin duda, la

un informe preocupante

apuesta por la evaluación del trabajo desarrollado y su vinculación a los salarios (ganancia o pérdida de complementos de productividad) y la promoción profesional (subidas de nivel o, en caso de evaluación negativa, posible retorno a puestos de trabajo anteriores, de menor categoría).

Hasta el momento, las productividades han servido para sacar parte del salario de los conceptos retributivos básicos y para favorecer a determinados grupos de personal, casi siempre el de mayor categoría ("los jefes"). Se trata, en definitiva, de un concepto retributivo con poco conocimiento y control públicos, que falsea los salarios y genera diferencias retributivas poco justificables. Incidir en el aumento del peso de la productividad en los salarios significa, en el fondo, facilitar la arbitrariedad de los poderes políticos para provocar diferencias salariales injustas, aunque estas productividades vengán avaladas por procesos de evaluación supuestamente objetivos.

En cuanto a la relación entre evaluación y promoción profesional, se disminuye el valor de la experiencia, como base sobre la que deben valorarse los méritos para promocionar. Al igual que con la productividad, se parte de un supuesto que es falso en la mayoría de las Administraciones Públicas: la objetividad de las evaluaciones o los baremos de méritos. Son excepciones las personas empleadas públicas reconocidas por trabajar más y mejor. La promoción profesional, las retribuciones y la movilidad voluntaria están mucho más vinculadas a redes clientelares políticas, económicas y sindicales (en determinadas Administraciones ésta es la regla) o a la acumulación de títulos, trabajos o conocimientos librescos, con poca relación con el trabajo real, que al rendimiento y capacidad efectivamente demostrados.

A lo largo de todo el documento parece querer mantenerse un equilibrio entre afirmaciones y propuestas que muchas veces se contradicen: Se constata la temporalidad pero se cierran caminos para frenarla, se constata la descentralización administrativa vivida en los últimos 25 años y se proponen medidas centralizadoras, se habla de transparencia y objetividad y se pretende dejar las decisiones en manos de quienes ostentan la dirección política en las Administracio-

nes Públicas, se quiere evitar la arbitrariedad en la promoción y los salarios y se propone la productividad, fuente de injusticias, como concepto retributivo.

Mucho tendrá que cambiar el proyecto de Estatuto, respecto a las

propuestas de la Comisión, si queremos definir una Administración democrática, independiente del poder político y profesionalizada, que asegure unos servicios públicos de calidad y al alcance de toda la población. ☺

Una reforma laboral en camino

Durante todo este año se está negociando una nueva reforma del mercado de trabajo. Negociación que se pretende terminar este mes de julio.

Desde las organizaciones patronales (CEOE) tienen claros los objetivos: promover una reforma laboral que disminuya los costes laborales y la protección para los trabajadores con contrato indefinido (flexibilizar el despido). A estas propuestas se suman organismos internacionales, supuestamente neutros, como la OCDE.

Las voces que llegan desde el Ministerio de Trabajo nos dicen que se pretende la generalización de la contratación indefinida frente a los contratos temporales. Este tipo de contratos supone un porcentaje anormalmente alto, en el Estado Español, respecto al conjunto de la Unión Europea.

Para lograrlo se barajan dos propuestas. Una de ellas es la reducción de las cotizaciones por desempleo, a la Seguridad Social, que pagan las empresas por los contratos indefinidos.

La otra es la posibilidad de generalizar la indemnización de 33 días por año para los despidos, que se utiliza desde el anterior acuerdo (1997), para el fomento de los contratos indefinidos de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años. Con esto disminuiría el coste general del despido de 45 a 33 días por años trabajado.

Desde los sindicatos UGT y CCOO, que representan la tercera parte de la negociación, parece que se está de acuerdo con la rebaja en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, como contrapartida al posible endurecimiento de las condiciones en la contrata-

ción temporal. De momento, se rechaza la posibilidad de abaratar el despido (generalización del paso, en los despidos, de 45 a 33 días por año trabajado).

Por ahora no sabemos cómo acabará el asunto. Hay ya una mala noticia: la aceptación, por la parte sindical, de la rebaja en las cotizaciones empresariales. Hasta ahora, este tipo de bonificaciones no se han mostrado útiles para el aumento de la estabilidad en los puestos de trabajo. Su única reacción inmediata es la rebaja de los costes empresariales y de los ingresos en los fondos de la Seguridad Social.

La propuesta de reducir las cotizaciones se argumenta por el superávit de la Seguridad Social, pero en vez de utilizarlo para garantizar necesidades futuras, como las del tan cuestionado sistema público de pensiones, se toman como base para reducir los ingresos.

Tampoco parece que la oposición al abaratamiento del despido vaya a ser frontal (ojalá nos equivoquemos), visto lo acordado en la reforma del 97 y, sobre todo, viendo la asunción, que hacen los dos sindicatos institucionales de los principios neoliberales.

Mientras no se cuestione el modelo neoliberal y la competitividad (único elemento que se plantea como solución a todos los problemas laborales y sociales) no podemos esperar nada bueno de las futuras reformas laborales. Las sucesivas reformas hechas, con acuerdo sindical o sin él, han venido quitando derechos a las personas asalariadas y dando beneficios a las empresas. La experiencia nos lo dice y no parece que, de momento, vayan a cambiar las cosas.

Toni Carrasco (Coordinador A-SP de STEs-i)

