



HAN ELIMINADO LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS.

La Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT) ha emitido un comunicado fijando su posición frente el real decreto ley 20/2012 de 13 de julio, a cuya lectura remitimos.

El presente documento analiza uno de las consecuencias del real decreto que es la eliminación de la negociación colectiva funcionarial y laboral en las Administraciones Públicas.

El Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, boe de 14 de julio, viene a eliminar la ya escasa negociación colectiva en las Administraciones Públicas, por las razones que se van a exponer, basadas en el examen de las normas que afectan a dicha negociación.

El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos se encuentra regulado en el artículo 31 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, ley 7/2007 de 12 de abril) cuyo fundamento se encuentra en los artículos 2 y 6.3c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a su vez fundamentados en el artículo 28 de la Constitución Española. Por su parte el derecho a la negociación colectiva del personal laboral de las Administraciones Públicas se encuentra fundamentado en los artículos 37 y 28 de la Constitución Española, Ley Orgánica de Libertado Sindical, Título III del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas por la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El real decreto ley 20/2012 suprime, en primer lugar, todos los frutos vigentes de la negociación colectiva en el ámbito funcionarial, es decir aumento de días por asuntos propios y vacaciones, permisos y ampliación de derechos sindicales. Todas las mejoras conseguidas habían sido fruto de acuerdos o pactos regulados en el artículo 38 del EBEP. Ahora son suprimidos por el real decreto ley con base en lo regulado en el artículo 38.10 del mismo Estatuto, que admite la posibilidad de modificación o suspensión del contenido de los acuerdos “ por causas graves de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”

Habría que definir quién es el competente para definir “ la medida estrictamente necesaria para guardar el interés público” que en este caso se ha atribuido la Administración unilateralmente.

Aunque lo más importante es considerar el alcance de la norma: los órganos de gobierno de las Administraciones pueden, en virtud del artículo 38.10 del EBEP, modificar o suspender lo ya firmado, pero no pueden extender esa facultad a la aprobación de normas nuevas tengan o no que ver con los acuerdos suspendidos.

El Real Decreto ley 20/2012 hace una extensión no fundamentada de la excepcionalidad, más allá de lo regulado en el artículo 38.10 citado, incumpliendo lo regulado en los artículos 33 y 37 del mismo Estatuto del Empleado Público.

En efecto el artículo 33 señala que la negociación colectiva de los funcionarios públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad buena fe negocial, publicidad y transparencia , y se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3c, 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Lo que se ha hecho en este caso es ignorar dicho artículo obviando la obligación de negociar materias que forman parte del contenido de la negociación reguladas en el artículo 37 del EBEB, como “ las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios cuya regulación exija norma con rango de ley”; o las referidas a vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica; o los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales.

El real decreto ley 20/2012 ha modificado la ley de presupuestos rebajando las pagas extras de los funcionarios y ha modificado los artículos 48 y 50 del Estatuto Básico, todo ello, sin negociación previa con las organizaciones representativas.

Modifica también el artículo 39.4 estableciendo las unidades electorales en la Administración General del estado, cuando la norma indica que dicho establecimiento se hará con acuerdo con las organizaciones sindicales.

Objeto de negociación deben ser también la movilidad del personal, pero el gobierno a través del ministerio de hacienda parece atribuirse en solitario el ejercicio de la asignación de los recursos humanos y movilidad, de acuerdo a lo regulado en el artículo 15 del nuevo real decreto ley que se viene comentando.

Se han modificado también las normas que regulan las prestaciones en caso de incapacidad laboral transitoria.

El gobierno ha interpretado, a su manera el artículo 38.10 del EBEB, por lo que se está exponiendo. También ha interpretado a su manera el deber de negociar incluido en el artículo 33 del mismo Estatuto, haciendo extensible la mera obligación de informar que permite el artículo 38.10 a asuntos que deben ser objeto de negociación con los sindicatos.

El problema es que el real decreto no sólo suspende acuerdos ya firmados, es que modifica leyes que afectan a los funcionarios, y todo ello se ha hecho sin consulta o negociación.

La pauta marcada con este real decreto ley es que la excepcionalidad que estamos viviendo en materia económica, la situación del país, justifica la ausencia de negociación colectiva en las administraciones públicas sustituida por el real decreto ley, argumento reforzado por lo regulado en la disposición adicional segunda del mismo, que más adelante se comentará.

Las normas contenidas en este real decreto ley sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios no respetan, por otra parte, el principio de proporcionalidad, es decir el equilibrio entre las medidas que puede exigir la situación, y las que realmente se toman, destinadas a rebajar considerablemente las condiciones salariales y de trabajo de los funcionarios.

Las violaciones graves de normas establecidas, como las expuestas, en que incurre el real decreto ley 20/2012 justifican su impugnación ante los tribunales competentes , que esperamos se produzca.

LA ANULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA LABORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS.

El artículo 7 del real decreto 20/2012 modifica el artículo 32 del Estatuto del Empleado Público, introduciendo en dicho articulado, la expresión siguiente: “ se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos del personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causas graves de interés público, derivadas de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las administraciones públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de los convenios colectivos ..en este caso se informará a los representantes de los trabajadores”.

Dicho de otra forma, en cualquier momento en las circunstancias actuales, el gobierno central o el de comunidad autónoma o un ayuntamiento, puede suspender la aplicación de un convenio, o modificarlo. Se hace extensivo al personal laboral lo regulado en el artículo 38.10 del EBEP, pero con un alcance mucho más profundo.

La negociación colectiva del personal laboral está regulada en el actual artículo 14 de la ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, artículo que modifica los artículos 82.3, 84, 85 y 86 del Estatuto de los Trabajadores. Se contempla en esta norma el procedimiento de modificación de los convenios, que en todo caso exige la participación de los representantes legales de los trabajadores. No está contemplada en el Estatuto de los Trabajadores ni en la nueva reforma laboral, la suspensión de los convenios.

En las Administraciones Públicas se podrá a partir de ahora suspender o modificar los convenios, si los órganos de gobierno entienden que existe la causa grave regulada en el nuevo artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público y disposición adicional segunda del real decreto ley 20/2012, todo ello sin la participación de los representantes de los trabajadores que serán únicamente informados.

La nueva normativa supone una alteración profunda de lo regulado en el Título III del E Estatuto de los Trabajadores, que ha sido modificado por este real decreto ley, en lo que sin duda constituye una lesión grave del derecho de negociación colectiva amparado por los artículos 37 y 28 de la Constitución española, derechos constitucionales que quedan mermados para el personal laboral de las Administraciones Públicas, lo que puede convertir al real decreto ley 20/2012 en inconstitucional.

NO SON RECORTES ES ANULACION DE DERECHOS.

Se ha acusado al gobierno y con razón de aprovechar la crisis para recortar o anular derechos; este real decreto es una prueba más de ello, en el aspecto que estamos comentando y en otros muchos.

No sólo se recortan salarios o vacaciones temporalmente; se eliminan derechos básicos contemplados en nuestra Constitución, amparándose en la inevitabilidad de los recortes económicos.

Los funcionarios y el personal laboral de las administraciones públicas no debemos hacernos ilusiones: todas estas medidas son la parte primera de un plan más ambicioso que incluye rebaja generalizada de salarios en las administraciones públicas, desprofesionalización de la función pública, privatización y control rígido de las representaciones de los trabajadores.

En este sentido es curioso la creación en el artículo 13 del real decreto ley de un Registro de Organos de Representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. En dicho registro se anotarán el número e identidad de los miembros de los órganos representativos y de las secciones sindicales, las cesiones, liberaciones e incluso los créditos horarios de todo el sector público. Ni que decir tiene que en dicho registro no participarán los afectados, es decir los representantes de los trabajadores. Todo ello dirigido por el Ministerio de Hacienda que se convierte en el gran controlador de la actividad representativa en la función pública y en el sector público, puesto que dicho registro también es para dicho sector.

No existe en todo el real decreto una norma que vaya a impulsar la reforma de la administración pública, entendiéndola por reforma aquella que vaya dirigida a proporcionar un servicio más eficiente al ciudadano. El control de las estructuras de personal, asignaciones y movilidad se le asigna también, sin participación alguna de los funcionarios, al Ministerio de Hacienda.

Si se quieren reducir costes innecesarios se podría empezar por eliminar aquellos puestos, en los que sin respetar los principios de mérito y capacidad, se ha sustituido a funcionarios por asesores y toda una variopinta denominación con que se encubre la ocupación de puestos de funcionarios, por el llamado personal de confianza y otros eufemismos, que a veces encubren el nepotismo más descarado.

Es curioso, por otra parte, que en este real decreto plagado de normas restrictivas, aparezca únicamente una norma de flexibilidad que consiste en dar más facilidades para solicitar la compatibilidad con actividades privadas a funcionarios del grupo A (disposición adicional quinta).

A los funcionarios que realmente nos importa la reforma administrativa, aquélla que ningún gobierno de la democracia se atrevió a hacer, sólo nos queda la unión en la defensa de dicha reforma y de nuestras condiciones de trabajo que están sufriendo y van a sufrir ataques importantes ya que el modelo que se quiere imponer es radicalmente contrario a nuestros intereses como ciudadanos y funcionarios.

UPIT llama a todos los funcionarios a trabajar sin descanso y continuamente en la defensa de nuestras condiciones de trabajo, con iniciativas continuas para mejorar el servicio al ciudadano y denunciar el gasto público ineficiente.

UPIT se unirá a todas las iniciativas, individuales y colectivas, que tengan por finalidad la defensa de los derechos de los ciudadanos y de los funcionarios.

UNION PROGRESISTA DE INSPECTORES DE TRABAJO (UPIT)