

LA NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

BALANCE Y RESULTADOS DE UNA “NEGOCIACIÓN FICTICIA”

¿¿¿Cuáles han sido los LOGROS REALES obtenidos???

En este 2015 estamos a las puertas de una nueva **Convocatoria de ELECCIONES SINDICALES**, que comenzará el próximo JUNIO para poder elegir -de entre los Sindicatos que se presenten- a los Delegados (miembros de Órganos de Representación) que ostentaran la **REPRESENTACIÓN LEGAL** para los próximos cuatro años. Elecciones, que se desarrollarán en un contexto de CRISIS y desmantelamiento de lo público, factor que debería ser el elemento que nos sirviera de revulsivo en la participación colectiva, asumiendo y aunando esfuerzos solidarios para hacer frente a unas condiciones cada vez más restrictivas, y para ello, la máxima participación en estas próximas Elecciones, será un ejemplo de nuestra fortaleza ante la Administración.

Así, en el terreno de la NEGOCIACIÓN para la determinación de las condiciones de trabajo las Juntas de Personal y Comités de Empresa, **“ÚNICOS ÓRGANOS UNITARIOS”** que cuentan con Representantes-Sindicales **“ELEGIDOS en las urnas directamente” con los VOTOS de los trabajadores** (funcionarios o laborales) **VEN LIMITADA su representación en muchos casos a tan solo “SER OÍDOS”**, lo que agrava aún más esta **“PRECARIA SITUACIÓN de “INEXISTENTE NEGOCIACIÓN”**. Razón por la que los Cuadros Sindicales en las Mesas se arrojan la **EXCLUSIVA REPRESENTACIÓN APROVECHANDO** estas **“ridículas” COMPETENCIAS de los ÓRGANOS**, produciendo inevitablemente un **“ALEJAMIENTO entre estos Representantes y los trabajadores por el consiguiente DESCONOCIMIENTO de la realidad laboral de cada Centro de Trabajo.**

Por ello, es el momento de recuperar el respeto a la **REPRESENTACIÓN de estos Órganos de Representación LEGÍTIMOS** -como son las **JUNTAS DE PERSONAL y COMITÉS DE EMPRESA (EN LOS QUE ALGUNO DE LOS MAYORITARIOS NI SIQUIERA TIENE DELEGADOS)** y por supuesto SAP no renuncia al papel que deben desempeñar dichos Órganos como **INSTRUMENTO que dinamice y contribuya A TRAVÉS DEL CONSENSO a dar respuestas a los problemas diarios en el entorno de nuestros CENTROS de trabajo.**

DEBE TENERSE CLARO que los “Sindicatos mayoritarios burocratizados” se adelantan a esta Convocatoria Electoral **colocándose ya en “clave de CAMPAÑA” y considerando como única “ESTRATEGIA sindical” la creencia de que “BASTA con SER LOS ÚNICOS que CONOCEN las políticas de personal”** (como posición aventajada por su presencia en las Mesas de Negociación) al disponer **TEÓRICAMENTE de “INFORMACIÓN PRIVILEGIADA” que pueden controlar, administrar y utilizarla “como moneda de cambio” cuando convenga a los intereses de sus cúpulas sindicales.** Por lo que, más se prodigarán a “informar” cuanto más se acerque esta próxima Convocatoria de Elecciones Sindicales.

Así, en algún caso ofrecen información que no es fruto de su gestión representativa en los ÁMBITOS TERRITORIAL o SECTORIAL, ya que a pesar de NO TENER presencia como MIEMBROS ELECTOS en las Juntas de Personal y Comités de Empresa, aprovechan sus medios con intención de producir confusión interesada, potenciada para convencer a los trabajadores de que SON LOS ÚNICOS SINDICATOS QUE INFORMAN de sus actuaciones como si estuvieran ya en plena Campaña Electoral.

Igualmente, SAP CONSIDERA que el hecho de ser poderosas Organizaciones con MEDIOS ECONÓMICOS SOBRADOS -GRACIAS A SER SINDICATOS SUBVENCIONADOS y siempre más favorecidos- no puede ser un factor decisivo e irremplazable para la defensa de nuestros derechos conculcados. La verdadera correlación de fuerzas la determina, no tanto disponer de estos medios económicos, como desarrollar la acción sindical honrada y combativamente y que se valoren más la ética y las personas, como condición esencial y no las cosas.

Por otro lado, POR NO PARTICIPAR el Sindicato SAP EN MESA-GENERAL se aprobó su EXPULSIÓN de las MESAS DELEGADAS (aunque, SI TENGA PRESENCIA en los ÓRGANOS REPRESENTATIVOS), cuestión que infringe la legalidad al afectar su libertad Sindical y le perjudica por ser una actuación arbitraria a sabiendas de su injusticia -quizá por ser un sindicato molesto y crítico- siendo esta la CAUSA por la que NO DISPONE de los DATOS que en ella se facilitan a otros Sindicatos con presencia en la misma. Siendo conscientes de esta realidad, SAP debe obrar en consecuencia ACLARANDO en la línea de garantizar la democracia sindical, que debe respetarse el MARCO COMPETENCIAL y el derecho de reconocimiento de la gestión sindical en su ÁMBITO por ser un Sindicato al que eligieron los trabajadores en las últimas Elecciones a Órganos a través del VOTO otorgado en las urnas y se respete SU REPRESENTACIÓN en ÁMBITO TERRITORIAL o SECTORIAL, al no convocar a sus Delegados en estas Mesas Delegadas.

Por lo que, SAP DECIDE su acción sindical a través de sus Delegados miembros de ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN y SE DEBE sólo a sus compañer@s, pero, de todos modos, a pesar de ser un Sindicato independiente NO vinculado a organización política alguna, libre de directrices políticas y SIN LIBERADOS Y SIN NINGUNA SUBVENCIÓN PÚBLICA, SE LE HACE DIFÍCIL acercar su actividad sindical mediante una vía de INFORMACIÓN permanente y eficaz AL NO DISPONER DE MÁS MEDIOS ECONÓMICOS QUE AQUELLOS QUE PROVIENEN DE SUS PROPIAS CUOTAS DE AFILIACIÓN, aunque REIVINDICA una actividad sindical LIMPIA Y TRANSPARENTE al servicio de los trabajadores de su ÁMBITO, a los que representa.

Tras SUCESIVOS incumplimientos por parte de anteriores Gobiernos a través de NORMATIVA que regula el marco sindical y que VACIA de CONTENIDO el derecho esencial a la NEGOCIACIÓN LABORAL, se ha dejado el proceso en manos de la propia Administración y de aquella "MAYORÍA SINDICAL" que se ha venido nutriendo de VENTAJAS que han disfrutado como las "LIBERACIONES o DISPENSAS LABORALES".

Pero, por el contrario debe notarse el comportamiento tan poco democrático de algunos Sindicatos “mayoritarios” que **NO pueden hacer gala de RESPETAR sindicalmente EN IGUALDAD DE CONDICIONES los DERECHOS de representación del resto de Sindicatos-“MINORITARIOS”** para ejercer una FALSA NEGOCIACIÓN a través de Pactos y Acuerdos que llevan a cabo “teóricamente” a través de las distintas Mesas, aunque la realidad indica que estas MESAS (General, Sectorial y Delegadas) **SE HAN CONVERTIDO EN INFRUCTUOSAS REUNIONES VACÍAS DE CONTENIDO.**

Sin embargo SAP debe insistir en CLARIFICAR al respecto, que tras el esclarecedor mutismo sindical que viene constatándose ya desde 2008 ante la **“SITUACIÓN EXCLUYENTE del SAP”** de la composición de las Mesas de negociación, **-INCLUSO EN SU ÁMBITO TERRITORIAL DE REPRESENTACIÓN y NEGOCIACIÓN en las Mesas Delegadas de ámbito DEPARTAMENTAL o PERIFÉRICO,** lo que supone una práctica contraria que vulnera su derecho a la Libertad Sindical, **HAY QUE RECONOCER** que a pesar de sucesivas intentonas **NO HAN CONSEGUIDO ELIMINARLE DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.**

En este último período 2011-2015 con la excusa de la disminución del DÉFICIT PÚBLICO el Gobierno ha aprobado una serie de **MEDIDAS,** que han **RECORTADO y acabado con los DERECHOS laborales,** que tanto han costado conseguir para empeorar las condiciones de trabajo, con la certeza de que ninguna de estas medidas servirá para mejorar los Servicios Públicos y mucho menos para sacarnos de la crisis, **COMPROBANDO** que el desarrollo de **esta “NEGOCIACIÓN SINDICAL en las distintas MESAS ha sido FICTICIA”** en todos los asuntos “MATERIA DE PERSONAL”, según los datos que se exponen a continuación como ejemplo:

1º) RETRIBUCIONES:

Ninguna negociación en la MESA GENERAL en cuanto a: Las CONGELACIONES SALARIALES, NEGATIVA A REALIZAR APORTACIONES en el PLAN DE PENSIONES, REDUCCIÓN en el PRESUPUESTO de ACCIÓN SOCIAL (75%), REDUCCIÓN de DIAS PARTICULARES, DESAPARICIÓN de los “CANOSOS” como DÍAS DE VACACIONES, DESAPARICIÓN de la PAGA EXTRAORDINARIA de 2012 (devuelto un 25%) SIN PAGO DE INTERESES DE DEMORA EN 3 AÑOS, FALTA POR DEVOLVER un 75%.

2º) NEGOCIACIÓN Y PUBLICIDAD DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO:

Incapacidad de NEGOCIAR con los Gestores la gestión de los Recursos Humanos mediante una continua AMORTIZACIÓN de plazas vacantes y el VACIAMIENTO de las RPT's por las continuas JUBILACIONES y la ausencia de “REPOSICIÓN” de las mismas en la Oferta de Empleo Público.

3º) ACCIÓN SOCIAL:

No ha habido ninguna actividad sindical para impedir que el Presupuesto resultara claramente insuficiente para poder atender todas las solicitudes, pues ha sido claramente **RECORTADO hasta un 75% en tres años** y así las Organizaciones

Sindicales presentes en las Comisiones Paritarias de Seguimiento en las diferentes Mesas Delegadas a través de sus Comisiones Técnicas de los distintos Planes de Acción Social –se han convertido en meros “convidados de piedra” viendo como se distribuyen las ayudas unilateralmente por la Administración y se BAJAN los TOPES MÁXIMOS de las ayudas, ajustando Proporcionalmente “A LA BAJA” las dotaciones de las mismas. Por tanto, de poco vale aprobar unilateralmente un **Plan de Acción Social o de Formación** (en palabras de los propios Sindicatos presentes en los Grupos Técnicos) si los recursos económicos son insuficientes en su aplicación lo que resulta ser nada ambicioso y “poco aceptable”.

4º) PRODUCTIVIDAD:

Ni tan siquiera se ha convocado al Grupo de Trabajo correspondiente de la Mesa de Negociación, para negociar los CRITERIOS de DISTRIBUCIÓN, que DEBERÍA HABERSE NEGOCIADO por la Administración, según cita el Estatuto Básico del Empleado Público en su Artº 37.1.d. Materias objeto de negociación: “Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras materias, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de Evaluación del Desempeño”, lo que supone un atentado a la capacidad negociadora, y una falta de respeto hacia el personal y los Órganos que les representan.

Por lo que, en consecuencia y en sucesivas ocasiones, el SAP ha manifestado su más enérgica **PROTESTA** por tratarse de “distribuir FONDOS PÚBLICOS de manera engañosa” y cuya aplicación puede suponer un incremento “encubierto” de la productividad percibida por los funcionarios con niveles superiores en perjuicio de los que menos cobran.

5º) PREVENCIÓN y SALUD LABORAL:

Así, SAP con su actuación sindical a través de sus Delegados de Prevención (miembros de Órganos de Representación del ÁMBITO TERRITORIAL o SECTORIAL) con presencia en los Comités de Seguridad y Salud HA PARTICIPADO en diferentes DENUNCIAS a la INSPECCIÓN DE TRABAJO por las malas condiciones de trabajo del personal en sus Centros de Trabajo, y HA CONSEGUIDO por medio de los correspondientes REQUERIMIENTOS de la Inspección DEMOSTRAR el incumplimiento y vulneración de la legalidad en materia de salud laboral en estos Centros de Trabajo. Lo que conlleva un beneficio para los trabajadores en detrimento de los posibles riesgos laborales, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales para que se planifiquen las MEDIDAS preventivas CORRECTORAS a adoptar derivadas de la Evaluación de Riesgos, con carácter anual o estableciéndose Programas anuales de ejecución y estableciendo para las medidas previstas el plazo, responsable y presupuesto de ejecución.

Además SE VIENE A REQUERIR a la Administración a que facilite a los trabajadores Formación específica en relación con los riesgos a los que están expuestos como

consecuencia de su puesto de trabajo y de las medidas preventivas a adoptar. En particular, se requiere que se facilite formación teórica y práctica relativa a los riesgos derivados y sobre las medidas de protección a adoptar.

Sobre todo de conformidad sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual EPIS, debiéndose proporcionar a los citados trabajadores, instrucciones por escrito sobre la forma correcta de utilizar y mantener los equipos de protección individual puestos a su disposición para el control del riesgo de exposición a los agentes biológicos, requiriendo igualmente que se organicen sesiones de entrenamiento para la correcta utilización de los mismos.

Por último, SAP entiende que **“PARA NEGOCIAR”** no basta con un acto que cumpla con la apariencia formal, sino que además **hay que negociar de buena fe**. Así pues, para estructurar dicha **NEGOCIACIÓN** nuevamente el 14/11/2012 se aprobó el **ÚNICO ACUERDO** firmado por el actual SEAP y los Sindicatos que presumen de llamarse **“MAYORITARIOS”** presentes en la Mesa-General sobre: **ASIGNACIÓN de RECURSOS y racionalización de las estructuras de negociación y participación (DISPENSAS) con el único OBJETIVO para estos Sindicatos mayoritarios “FIRMANTES” del mismo, de la RECUPERACIÓN de un número delimitado de sus LIBERADOS SINDICALES**, perdidos en aplicación del R.D.20/2012. **Después de este Acuerdo NO SE HA FIRMADO ABSOLUTAMENTE NADA, que beneficie al conjunto de los empleados públicos.**

Además, este Acuerdo ha dado lugar no solo a la **MINORACIÓN de Representantes Sindicales LIBERADOS**, sino también de Delegados-Sindicales por un **“abuso excesivo”** en la utilización de **HORAS SINDICALES** (crédito reglado para su utilización por miembros de **ÓRGANOS de REPRESENTACIÓN** para garantizar su buen funcionamiento) que sucesivamente se han venido aprovechando dada la poca o nula efectividad de la función negociadora de dichos **ÓRGANOS** (Juntas y Comités) o a través en algunos casos de sus **“mayorías pactadas”**, que han provocado la **PARALIZACIÓN de la actividad de estos ÓRGANOS** para acumular buen acopio de estas **HORAS SINDICALES “no utilizadas”**, en beneficio de las **Secciones Sindicales de esos “Sindicatos mayoritarios”** que se reservan la competencia exclusiva de la negociación colectiva.

**EN TEMAS RELACIONADOS CON LOS RECURSOS HUMANOS
Y SUS CONDICIONES LABORALES,**

**SAP -AUNQUE NO LE DEJEN PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN-
SE CUESTIONA QUE ACTUALMENTE EXISTA EN LAS CORRESPONDIENTES MESAS UNA
“NEGOCIACIÓN” REAL Y EFICAZ”**