

STES-i OPINA QUE CON EL NUEVO ESTATUTO BÁSICO SE PIERDE LA OPORTUNIDAD DE MEJORAR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LAS CONDICIONES DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El Estatuto Básico del Empleado Público fue presentado ayer oficialmente, tras su publicación en BOE el pasado 13 de abril y a menos de un mes de su entrada en vigor el próximo 14 de mayo. Como hemos venido informando a lo largo de todo este proceso, la Confederación de STES-intersindical considera que con este estatuto se ha perdido una gran oportunidad no sólo de mejorar las condiciones laborales de las empleadas y empleados públicos, sino de las administraciones públicas en su conjunto.

En lugar de dotar al conjunto de trabajadores y por extensión a toda la sociedad de una herramienta útil y homogeneizadora –en el buen sentido de armonizar los criterios y condiciones laborales- se ha optado por introducir, también en este campo, criterios propios de las empresas privadas y del mercado. Tampoco se garantiza la independencia de las administraciones públicas con respecto a los poderes políticos, ya que por el contrario empeorará la dependencia con la creación del personal directivo y la no limitación de la libre designación y el personal eventual, lo que abre las puertas a la arbitrariedad y el servilismo.

Con respecto a las condiciones laborales, no se recoge la cláusula de revisión salarial que paliaría las progresivas pérdidas de poder adquisitivo y se escalonan aún más las retribuciones con la creación de un nuevo grupo de salario. También manifestamos nuestras serias dudas sobre la objetividad de las evaluaciones que se llevarán a cabo, y que condicionarán en buena medida salarios, promoción, carrera profesional e incluso movilidad y supondrán un avance importante en el proceso de asunción de criterios empresariales en los servicios públicos.

Incluso los avances que se pueden constatar en el estatuto, como lo relativo a la igualación de retribuciones de las trabajadoras/es interinos a través del cobro de trienios o todo lo relativo a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar o cuestiones de género se puede decir que no son un resultado de acuerdos conseguidos en la negociación del estatuto, sino que han venido marcados por instancias ajenas a este proceso, como el Parlamento en el primer caso o la aprobación de leyes específicas en el segundo.

Cabe igualmente criticar que la negociación colectiva siga quedando exclusivamente en manos de los aparatos centralizados de sindicatos con una vinculación cada vez menor con las inquietudes y necesidades del conjunto de los trabajadores.