

editorial

Àngels Coté

secretària de relacions sindicals



L'Estatut de la Funció Pública

L'Estatut de la Funció Pública serà per als funcionaris de les administracions públiques el mateix que l'Estatut dels Treballadors és per als treballadors regits per la legislació laboral, tant públics com privats. És, doncs, important valorar els canvis que es produiran. Aquest Estatut del PP s'ha elaborat i consensuat amb els responsables de les comunitats autònomes i s'ha negociat amb els sindicats presents a la Mesa General de la Funció Pública estatal. Vegem, doncs, els punts més preocupants:

1. És una llei bàsica que no més hauria de tractar qüestions bàsiques comunes i necessàries per al conjunt dels empleats i empleades de totes les administracions. En canvi, la reforma prevista té voluntat homologadora per a retallar i equiparar a mínims. Això impedeix negociar condicions de treball en cada una de les administracions per part dels delegats/des sindicals, que són qui poden fer-ho en els àmbits més propers.

2. Mobilitat (punt 11)

S'amplia l'àmbit de la mobi-

litat geogràfica, flexibilitza el canvi forçós i frena el canvi voluntari, en funció del mèrit i la capacitat s'anirà ascendint dins de les categories de cada grup. Per això substitueix la figura dels Plans d'Ocupació pels Plans d'Ordenació dels Recursos Humans.

3. L'accés als llocs de treball

Desaparició de la RLT (Relació de Llocs de Treball) i es passa que cada Administració determini els seus instruments d'ordenació de recursos humans. Els llocs de treball queden classificats en:

Llocs de treball genèric (la majoria): 1, 2, 3-1, 3-2, 4; els grups 3-1 i 3-2 són dos nivells diferents d'administratiu (alt i baix), desapareix l'auxiliar. En resum, són cinc grans borses de treballadors/res que poden realitzar qualsevol tasca o funció que els correspongui, a qualsevol lloc (mobilitat funcional). (Cap. X)

Llocs de treball singularitzats. Tasques assignades de manera individualitzada. S'introdueix el concepte de temporalitat amb nomenaments provisionals per un

termini de tres anys. En acabar aquest període s'avaluarà el treball per tal de romandre-hi o no.

Per ascendir d'una categoria a l'altra es canvien els principis de publicitat, objectivitat, mèrit i capacitat per una avaluació que considerarà criteris abstractes com la revisió individual: trajectòria professional, qualitat dels treballs desenvolupats, els coneixements i les actuacions professionals. (Cap.XI).

Llocs genèrics: concurs de mèrits. Esperem que siguin mesurables.

Llocs singulars: concurs específic. Mèrits fins al 50%; de l'altre 50%, no se'n sap res.

Llocs directius: lliure designació.

5. Modificació del sistema retributiu. (Cap. XII)

Es fa una homologació amb la introducció de conceptes inestables lligats a la nova carrera administrativa. Els nivells més baixos de cada grup són els que hi perdran diners i les persones que ingressin de nou ho faran cobrant menys que les que ja hi treballen. S'introdueix el complement de productivi-

tat, que pot ser tant per «mesurar» el rendiment individual com el col·lectiu. L'avaluació del lloc de treball es traduirà en pessetes, per tant hi haurà una part del sou que serà variable i ho serà precisament la part que fa referència a conceptes «poc objectivables». A banda d'aquesta petita síntesi, cal esmentar el fabulós capítol XVIII, que en el seu article 90.7, en el qual es regula la representació sindical i la negociació col·lectiva, diu que l'Administració es compromet a negociar, però es reserva el dret a imposar en cas de desacord.

I he de concloure que aquest Estatut és un nou pas endavant en la desprofessionalització dels empleats i empleades, en la desregularització i en la precarització de les condicions de treball, que pot repercutir en nous i provocats deterioraments dels serveis públics que «justifiquin» més privatitzacions.