

Crisis de empleo en la Administración Autónoma: Propuesta de ELA



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Administración Autónoma Vasca: Líder en temporalidad

INTRODUCCIÓN

La Administración Autónoma Vasca, es el ámbito de mayor temporalidad en el sector público vasco y en Europa. A esto hay que sumar la privatización y externalización de servicios y actividades de los servicios públicos. La lista es interminable: Mantenimiento, limpieza, jardinería, servicios informáticos, operaciones estadísticas, normalización lingüística, traducciones masivas, seguridad, investigación agraria y oceanografía, servicio de internacionalización, etc

Esta situación es consecuencia de la apuesta decidida y continuada en el tiempo del Gobierno Vasco por adelgazar el sector público de este país y en concreto nuestro ámbito. Estamos ante un momento crucial de cara al futuro de los/as trabajadores/as de esta Administración y de una Administración Pública que garantice los servicios públicos de la ciudadanía vasca.

La decisión del Gobierno Vasco de no realizar OPEs (incumpliendo la normativa antes y después de los recortes) y proce-

sos de promoción interna, y los escasos concursos de traslados, nos han llevado a una inestabilidad, incertidumbre y frustración generalizadas.

Consecuencia de esto, tenemos:

- Una plantilla envejecida, con una media de edad en torno a los 55 años.
- Temporalidad superior al 50%, más de 3.000 trabajadoras/es, en su mayoría de larga o muy larga duración.
- Imposibilidad de desarrollo profesional del personal fijo.
- Nula movilidad del personal laboral, al que se ningunea y mantiene en una incertidumbre constante.
- Utilización abusiva de las comisiones de servicio.
- Cientos de trabajadoras/es subcontratadas en condiciones lamentables y de gran precariedad (en mantenimiento, ss informáticos, etc).
- Puestos de trabajo no recogidos en la RPT...

LA PRECARIEDAD RONDA EL 50% EN EL GOBIERNO VASCO

A pesar de haberlo solicitado, **el Gobierno Vasco NO nos facilita** datos de las tasas de precariedad. Por tanto, hemos tenido que estimarlas a partir de datos de la aplicación **Eizu**:

Personal funcionario	Ocupada* por titular	Ocupada* temporal	No ocupada*	Vinculación incorrecta sin datos	Total puestos funcionario
Vacante*		2.826	209	94+10	6.213
No vacante*	2.010	1.001	63		

Precariedad mínima estimada: $2.826 / (2.826 + 2.010 + 1.001 + 104)$ **48%**

Personal laboral	Ocupada* por titular	Ocupada* temporal	No ocupada*	Vinculación incorrecta sin datos	Total puestos laboral
Vacante*		402	56	28+31	870
No vacante*	204	127	22		

Precariedad mínima estimada: $402 / (402 + 204 + 127 + 59)$ **51%**

Pequeña guía:

- * **Vacante:** el puesto NO tiene titular.
- * **No vacante:** el puesto tiene titular.
- * **No ocupado:** no hay nadie desempeñando el puesto (ni el/la titular, ni nadie).
- * **Ocupado:** hay una persona desempeñando el puesto (de carrera/fija o interina/temporal).

¡MUCHOS PUESTOS SE ENCUENTRAN SIN OCUPAR!

272 en personal funcionario (4,4% de los puestos)

78 en personal laboral (9% de los puestos)

PRECARIEDAD (PROMEDIO) POR NIVELES

¡Supera el 30% en casi todos los niveles, y el 60% en algunos!

(¡Atención! Estos niveles no coinciden exactamente con los cuerpos A1, A2, B, C1 y C2)

	P. funcionario	P. laboral	
Responsables (29 0-A / 25 III-A)	849 puestos 38% precariedad	74 puestos %59 precariedad	Jefaturas (17-14)
Personal técnico (25 III-B / 23 IV-C)	2.166 p 66% pr	233 p 56% pr	Personal técnico (13-10)
Personal administrativo y equivalente (20 V-A / 18 VI-C)	1.530 p 29% pr	240 p 34% pr	Personal oficial y administrativo (9-6)
Auxiliares (16 VII-A / VII-C)	1.129 p 53% pr	186 p 54% pr	Personal auxiliar y trabajador (5-3)
Personal subalterno (13 VII-A / VII-B)	539 p 32% pr	137 p 63% pr	Personal subalterno (2-1)
Total	6.213 p 48% pr	870 p 51% pr	



A todo ello se suma innumerables incumplimientos por parte del Gobierno:

INCUMPLIMIENTO SISTEMÁTICO del Acuerdo de Mesa General firmado en 2010:

- Incumplimiento en materia de empleo.
 - En la consolidación del empleo estructural y en la estabilización de las plantillas.
 - En la No externalización de actividades.
 - Concursos de traslados para la totalidad de las vacantes.
- En materia salarial:
 - Pérdida de poder adquisitivo de cerca del 15%.
 - Recorte de las aportaciones a Itzarrri.
 - Eliminación de las primas de jubilación.
- En medidas para la igualdad de mujeres y hombres.
- En la apuesta por la euskaldunización.

INCUMPLIMIENTO de los “retos prioritarios” del Plan de Empleo 2015 publicitados a “bombo y platillo” por el Gobierno:

- “Consolidación de los puestos de trabajo y rejuvenecimiento de la plantilla”
- “Evitar la descapitalización que acarrea la pérdida de personal interino”
- “Conseguir la igualdad entre hombres y mujeres”

Negación del derecho efectivo a la Negociación Colectiva de los y las trabajadoras:

- Imposición de materias y calendario de negociación.
- Incumplimiento de acuerdos.
- No respeto a las mayorías elegidas por el colectivo de trabajadores/as.

- Imposiciones de propuestas de manera unilateral por el Gobierno.

Plan de igualdad: Falto de realidad y contenido, debe ir más allá de medidas de fácil propaganda y con partida presupuestaria acorde a las medidas propuestas.

Plan de normalización de euskera elaborado sin participación y a espaldas de los sindicatos.

Proyecto de Ley de Empleo público:

- Aprobado por el Gobierno pese a la oposición de TODOS los sindicatos.
- Avala el sometimiento al Estado.
- Apuesta por una administración que fomenta el servilismo político.
- Perpetua la temporalidad de las y los trabajadores en puestos estructurales y no establece medidas contra la extensión de las elevadas tasas de interinidad.
 - Más allá de la propaganda, las disposiciones 19 y 20 son un paso atrás respecto a lo establecido en leyes anteriores como la propia Disposición transitoria 3 y 4 de la Ley de Función Pública vasca vigente o la Disposición transitoria 4 del EBEP.
- Sin derecho a la negociación colectiva.
- Normalización del Euskera: pasos atrás.

PROPUESTA DE ELA:

En materia de empleo, para el personal fijo o funcionario/a de carrera:

- Estabilizar al funcionario/a de carrera y laborales fijos en los puestos que estén ocupando en comisión de servicios (por promoción interna o por movilidad horizontal).

- En el 2020 y posteriormente cada 2 años convocatoria de promoción interna y concursos de traslados de todos los grupos.
- La negociación de un nuevo modelo de Desarrollo Profesional que se base en criterios objetivos y no resulte discriminatorio, en el Acuerdo regulador acordado con la mayoría sindical.

En materia de empleo, para el personal interino o laboral temporal:

- Convocatoria excepcional de manera inmediata y urgente y acordada con la mayoría sindical de una OPE para la consolidación de más de 3.000 trabajadoras/es que actualmente están trabajando en esta administración. Para ello:
 - Inicio inmediato de una negociación y acuerdo que incluya los siguientes apartados:
 - Convocatoria restringida de concurso oposición.
 - Examen: batería de preguntas o fórmula similar.
 - Puntuación de servicios prestados, lo máximo que permita la normativa.
 - Quienes no obtengan la condición de fijo en esta primera convocatoria mantendrán su condición de interino o la condición de laboral indefinido por sentencia.
- Culminado el proceso de estabilización, y teniendo en cuenta el volumen de jubilaciones de los próximos años, el Gobierno implementara una nueva dinámica:
 - OPEs abiertas y acordadas con la mayoría sindical de una periodicidad bianual, con obligación de sacar todas las plazas vacantes, su correspondiente turno de promoción interna que permita la promoción y rejuvenecimiento de la plantilla.



- Concurso de traslado bianual, alternado con las OPEs para cubrir los puestos vacantes con personal fijo.
- Establecimiento de una indemnización alta a la finalización de la contratación fraudulenta para evitar nuevos abusos.

En materia de empleo: Externalizaciones.

- Cumplimiento escrupuloso del acuerdo de Mesa General del año 2010 de no externalizar ninguna actividad existente en la actualidad.
- Reversión progresiva de las cometidas por el Gobierno en los últimos años.

En materia de Negociación Colectiva:

- Cumplimiento íntegro del acuerdo de Mesa General del año 2010.
- Compromiso por parte del Gobierno de respetar a las mayorías elegidas democráticamente por las y los trabajadores de la Autónoma.
- Compromiso del Gobierno Vasco de cumplir los acuerdos firmados ante injerencias externas.

En la Ley de Empleo Público vasco:

- Pedimos la retirada de este proyecto de Ley en la tramitación parlamentaria la y el inicio de un nuevo Proyecto de Ley acordado con la representación sindical en la que se escuche a la plantilla y que responda a las necesidades de la ciudadanía.
- Una Ley que garantice la independencia de los empleados y empleadas públicos al servicio de la ciudadanía.
- Garantía de uno servicios públicos sin privatizaciones ni subcontrataciones.
- Con una temporalidad que no supere el 6% y con mecanismos para evitar el uso abusivo de la contratación temporal.
- Que respete la negociación colectiva, respetando las reglas democráticas, sin decisiones unilaterales ni injerencias externas.
- Que establezca la igualdad de género efectiva en la administración.
- Que impulse la euskaldunización y la igualdad efectiva de los derechos lingüísticos.

Otras cuestiones de actualidad

- Ley de Empleo Público Vasco:

Tras la negativa de todos los sindicatos, pero con el apoyo de EUDEL y las tres Diputaciones, el Gobierno ha llevado otra vez el proyecto de Ley al parlamento donde está paralizado a la espera de que o el PP, Podemos o EH Bildu le den su apoyo.

- Itzarri:

Ante la negativa del Gobierno de devolver lo quitado el recurso de ELA presentado en el Tribunal Supremo ha sido admitido a trámite.

- Primas de jubilación:

El proyecto de Ley presentado por la oposición esta siendo bloqueado por los partidos del Gobierno en el Parlamento.

- Acuerdo de Bolsas:

Se ha firmado un acuerdo de bolsas que no garantiza los principios que rigen los

Servicios Públicos: igualdad, mérito y capacidad. Además, se impone el uso exclusivo de la vía telemática, que acarreará dificultades evidentes a muchas trabajadoras/es.

- Ley de Cuerpos y Escalas:

El Gobierno pretende firmar un acuerdo. Entendemos que no es el momento,

La propuesta del Gobierno tiene muchas lagunas y va a generar numerosos problemas. No es el momento de abordar la Ley de Escalas. Antes hay que consolidar y estabilizar a la plantilla, y a continuación abordar dicha Ley.

Para explicarte nuestra propuesta, escuchar tus sugerencias y debatir sobre los siguientes pasos a dar, celebraremos asambleas en los centros de trabajo.

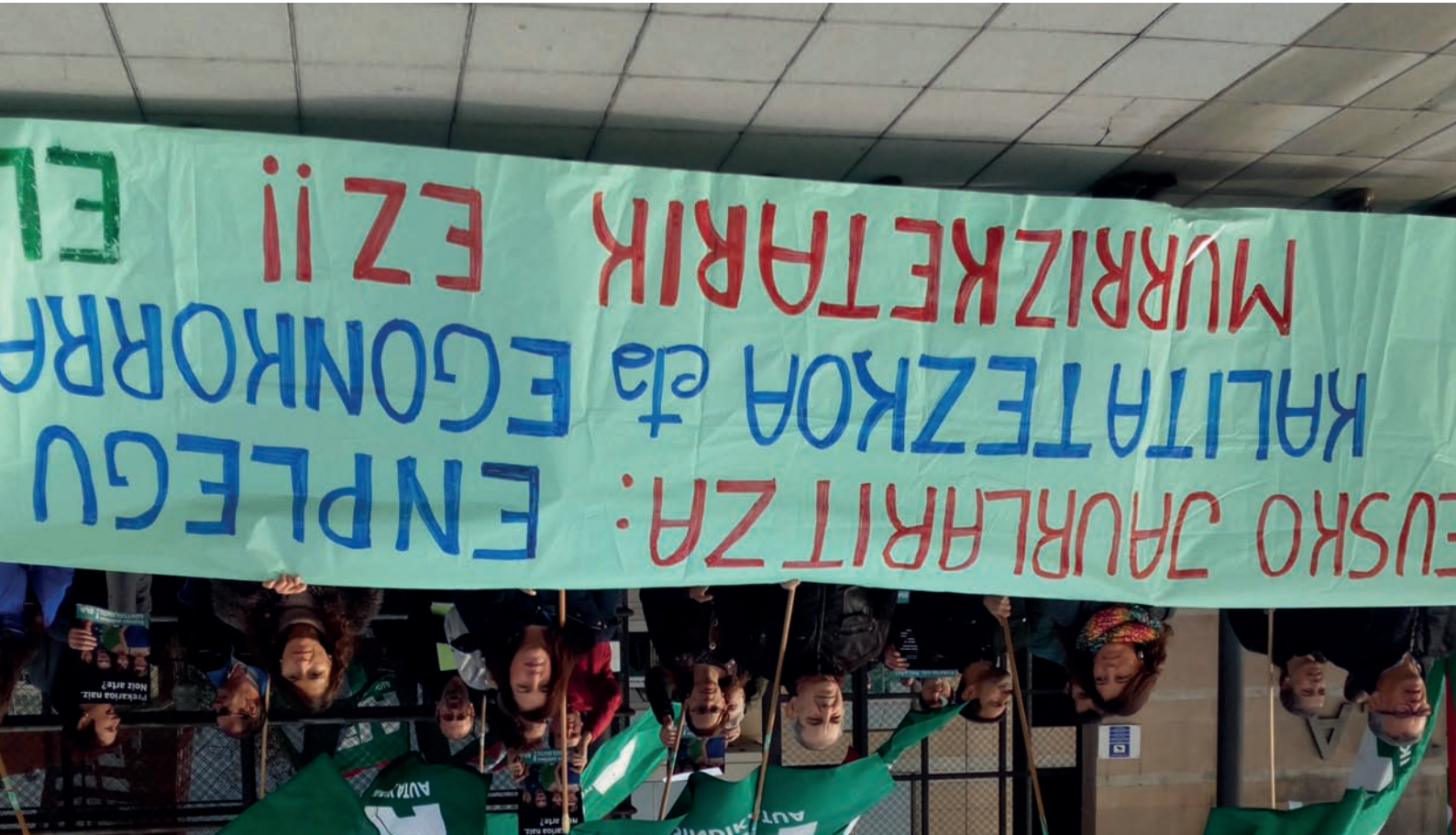


Puri-purian dauden beste gai batzuk

- Euskal Enplegu Publikoaren Legea: Sindikatu guztien ezetza jasota, baina EUDelen eta hiru Foru-Aldundien babesarekin, Jauriaritzak berritzailea eta bertan dago ez atzera ez aurrera, PPren, Podedago ez atzera edo EH-Bilduren balizko babesaren zain.
 - Itzarri: Jauriaritzak egindako murrizketak ez dituela itzuliko esan duenez, ELAk errekurtsioa aurkeztu, eta Auzitegi Gorenak izapidera onartu egin du.
 - Jubilazio sariak
- Legebiltzarrean oposizioko alderdiek aurkeztutako Lege-Proposamena geldiarazten ari dira Gobernuak diren alderdiak.

- Lanpoltsetako Akordioa: Zerbitzu Publikoen ardatz diren irizpideak: berdintasuna, merezimendua, eta gaitasuna, bermatzen EZ dituen akordio bat sinatu da. Gainera, bide telematikoa erabilera inposatu da, eta horrek eragotzenak eragingo dizkie hainbat langileri.
 - Kidego eta Eskalen Legea
- Jauriaritzaren proposamenak hutsune asko dauzka eta arazo ugari eragingo du. Ez da Eskala Legeari ekiteko abagunea. Lehengo egonkorta eta kontsolidatu behar dira langileak, eta ondoren, lege horri ekin.
- Gure proposamenak azaltzeko, zure iradokizunak jasotzeko eta eman beharrrako urratses hitz egiteko, batzarrakegingo ditugu lantokietan.**





- Iruzurrezko kontratazioei isun handiak ezarri, iruzurra ez dadin behin eta berriz errepikatu.

Enpleguari dagokionez, Externaliza-

zioak.

- 2010eko Maha! Orokorreko Akordioa betetzea: "Administrazioak jardura berririk edo orain azpikontratatu ez dagoen jardurarik ez kanporatzeko konpromisoa hartzen du.

- Arian-arian Jaurlartzak azken urteotan kanporatutako jardueren bihurtzea.

Negoziazio Kolektiboari dagokionez:

- 2010. urteko Maha! Orokorreko Akordioa osorik betetzea.

- Jaurlartzak Administrazio Autonomoko langileok demokratikoki aukeratutako gehiengoak errespetatzeko konpromisoa ager dezala.
- Kanpoko esku-hartzeen aurrean, Jaurlartzak sinatutako akordioak betetzeko konpromisoa ager dezala.

Euskal Enplegu Publikoaren Legean:

- Legebiltzarreko izapidetzetik atera dezatela eskatzen dugu, eta Lege Proie-

- Eusko Jaurlaritzaren zerebitzura gauden herri-lan-gileen independentzia bermatuko duen lege bat.
- Azpikontratazioirik edo pribatizazioirik gabeko Zerebitzu Publikoaren bermea.
- % Etik behariko aldikotasunarekin eta aldi baterako kontratazioaren abusuzko erabilera ekiditeko neurriekin.
- Negoziazio Kolektiboaren errespetatuko duena, arau demokratikoei men eginez, aldebakarreko erabakirik eta kanpoko eskuhartzerik gabe.
- Administrazioan genero-berdintasun eraginkorra ezarriko duena.
- Euskaldunteea eta hizkuntz eskubideen berdintasun eraginkorra sustatuko dituen.

Berdintasun Plana: edukietan motz eta errealtitatek urrun. Propagandatik haratago joan behar luke, eta proposa tutako neurrien arabera aurrekontuz hornitua.

Euskara Normalizazio Plana, sindikatu eta parte hartzeko aukerarik eman gabe egina.

Emplegu Pultikaren Lege-Projektua:

- Jauriaritzak onartua, sindikatu GUTIAK aurka egon arren.

- Estatuari menpekotasuna berresten du.
- Menpekotasun politikoa sustatzen duen Administrazio baten aldeko apustua.
- Egiturazko lanpostuetan dauden langile askoren aldi baterakotasuna betikotzen du eta interinitate-tasa handiaren hedatzearen aurkakako neurriak ez du ezartzen.

- Propagandatik haratago, 19 eta 20. Xedapenak atzera-urratsa dira Euskal Funtzio Publikoaren Legeko 3 eta 4. Xedapen iragankorrekiko edo EBFPeke 4. Xedapen iragankorrearrarekiko.

- Negoziazio kolektiborako eskubiderik gabe.
- Euskararen Normalizazioa: atzerarurratsak.

Empleguari dagokionez, Langile finko edo karreko funtzionarioentzat:

- Karreko funtzionarioak eta lan-itunpeko finkoak, Zerbitzu eginkizuetan betetzen ari diren lanpostuetan egonkortu. (barne sustapen bidez edo zeharkako mugikortasun bidez).
- 2020an eta ondotik bi urtez behin, barne sustapen deialdia eta lekualdatze lehiaketa talde guztientzat.

- Lan Hitzarmenean gehiengo sindikalarekin adostea Garapen Profesionalerako eredu berrituen negoziazioa, irizpide objektiboetan oinarritua, eta baztertzaila izango EZ dena.

Empleguari dagokionez, aldi baterako lan itunpeko edo bitarteko langileentzat:

- Gehiengo sindikalarekin adostuta, Administrazio honetako 3.000 langile baino gehiago kontsolidatzeko, ez ohiko LEP deialdi bat deitu premiaz. Horretako:

- Negoziazioari ekin lehen bai lehen, ondoko atalen gainean:
 - Lehiaketa-oposizio deialdi mugatua.
 - Azterketa: galdera-sorta bate do antzeko aukera bat.
 - Administrazio honetan egindako lana, araudiak ahalbidetzen duen beste puntuatu.
 - Lehen deialdi honetan finko izatea lortzen ez dutenak, bitarteko funtzionario edo epai biezko mugagabeko lan itunpeko langile izaten jarraituko du.

- Egonkortze prozesua burututa, eta datozen urteetako jubilazio kopuru handiari erreparatuta, Jauriaritzak beste telako dinamika bat ezarriko du:

- LEP irekiak eta gehiengo sindikalarekin adostuak, bi urtez behin, lanpostu huts guztiak ateratzeko betebeharrarekin, eta dagokion barne sustapen txandarekin, langileentzako Sustapena eta gaztetzea ahalbidetzeko.

- Bi urterik behin Lekualdatze Lehiaketa, LEPekin tartekatuta, lanpostu hutsak langile finkoekin betetzeko.



Horri guztari Jauriaritzak BETE EZ dituen adostutako gaiak gehitu behar zaizkio:

2010ean sinatutako Mahai Orokurreko Akordioa EZ DU BETETZEN SISTEMATIKOKI:

• Enplegu gaietan ez-betetzeak:

- Egiturazko lanpostuen kontsolidazioan eta langileen egonkortzean.
- Zerbitzuak EZ kanporatzeko konpromisoan.
- Lanpostu huts guztiak Lekualdatze Lehiaketara ateratzeko konpromisoan.

• Soldatei dagokionez:

- %15eko eros-ahalmenaren galera.
- Itzarrirako ekarpenen murrizketa.
- Jubilatze-sarien deuseztea.
- Emakume eta gizonen arteko berdintasun neurrietan.

• Euskalduntzearen aldeko apustuan.

Jauriaritzak bazter guztietara zabaldutako 2015eko Enplegu Planaren "lehen tasunezko erronken" EZ BETETZEA:

- "Lanpostuak kontsolidatzea eta plantilla gatzetzea"
- "Bitarteko langileak gaitzeak dakarren deskapitalizazioa ekiditea"
- "Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea"

Langileen Negoziazio Kolektiborako eskubide eragin korralaren ukazioa:

- Negoziazio-gaien eta egutegiaren inposaketa.
- Akordioak EZ betetzea.
- Langileek hautatutako gehiengoak EZ errespetatzea.
- Jauriaritzak bere proposamenak inposatzea.

BEHIN-BEHINEKOTASUNA %50 INGURUKOA DA EUSKO JAURLARITZAN

Behin eta berri eskatu arren, **Eusko Jaurlaritzak EZ dizkigu ematen** behin-behinekotasun tasaren datuak. Hortaz, **Eizu** aplikazioaren datuetatik egin behar izan dugu estimazioa:

Funtzionario	Lotura okerra/ informaziorik ez	Hutsik*		Titularrak beteta*	Aldi baterako beteta*	Ez Beteta*	94+10	6.213
		209	63					
			2.826		1.001			
				2.010				

Kalkulatutako gutxieneko prekarietatea: $2.826 / (2.826 + 2.010 + 1.001 + 104)$ %48

LAN-ITUNPEKOAK	Titularrak beteta*	Aldi baterako beteta*	Ez Beteta*	Lotura okerra/ informaziorik ez	Ez hutsik*		870
					56	22	
						28+31	

Kalkulatutako gutxieneko prekarietatea: $402 / (402 + 204 + 127 + 59)$ %51

Gida laburra:

* Hutsik: lanpostuak EZ dauka jaberik.

* Ez hutsik: lanpostuak jabea dauka.

* Ez Beteta: lanpostua bete gabe dago (ez jabeak, ez beste inork).

* Beteta: lanpostuan langile batek dihardu (karrerakoa/finkoa edo bitartekoa/aldi baterakoa).

LANPOSTU ASKO BETE GABE DAUDE!

272 funtzionarioetan (funtzionario-lanpostuen %4,4)

78 lan-itunpekoetan (lan-itunpeko-lanpostuen %9)

PREKARIETATEA (BATAZ BESTE) MAILAREN ARABERA

la maila guztietan %30etik gora, eta batzuetan baita %60tik gora ere!

(Kontuz! Maila hauek ez datoz guztiz bat A1, A2, B, C1 eta C2 kidegoekin)

	Funtzionarioak	Lan-itunpekoak
Arduradunak (29 0-A / 25 III-A)	849 lanpostu %38ko prekaritatea	74 lanpostu %59ko prekaritatea
Teknikariak (25 III-B / 23 IV-C)	2.166 lp %66 pr	233 lp %56 pr
Administrariak eta parekoak (20 V-A / 18 VI-C)	1.530 lp %29 pr	240 lp %34 pr
Laguntzaileak (16 VII-A / VII-C)	1.129 lp %53 pr	186 lp %54 pr
Menpekoak (13 VII-A / VII-B)	539 lp %32 pr	137 lp %63 pr
Guztira	6.213 lp %48	870 lp %51 pr

Euskal Administrazio Autonomoa: liderra behin-behinekotasunean

SARBERRA

Horren ondorioz dauzkagu:

- Plantilla zaharkitua, 55 urte inguruko adina duena batz bestea.
- %50etik gorako aldikotasuna (3.000 langiletik gora), gehienak iraupen luze edo oso luzeak.
- Langile finkoak lan sustapenerako aukerarik gabe.
- Lan-itunpekoen mugikortasunerako aukerarik eza. Langile hauak ez ikusiarrena egiten zaie eta ziurgabetasunean bizi arazi.
- Zerbitzu Eginkizunen larregiko erabilera.
- Ehunka langile azpikontratatuak, prekaritate handiko lan-baldintza penagarrietan (mantenimenduan, z.z informatikoetan, etab).
- LPZn jaso gabeko lanpostuak...

Euskal Administrazio Autonomoak, aldi-kotasunik handiena dauka Euskal eremu publikoan eta European. Horri gehitu behar zaio Zerbitzu publikoen pribatizazioa. Zerranda luzea da: mantenimendua, garbiketa, lorazaintza, Zerbitzu informatikoak, eragiketa estatistikoak, hizkuntza nor-malizazioa, itzulpenak, nekazal ikerketa, ikerketa ozeanografikoa, nazioartekotze zerbitzua, eta abar...

Egoera hau, Eusko Jauriaritzak gure herrialdearen eremu publikoa mehetzeko egina duen apustu sendo eta jarraian ondorio da. Une erabakigarria da, bai Administrazio honetako langileei, bai euskal herritarrentzako zerbitzu publikoak bermatuko dituen Administrazio bati dagokionez.

Jauriaritzak -murrizketen aurretik nahiz ondotik araudiari iskin eginez- EZ LEPIK EZ barne-sustapenerako prozesurik egitea erabaki izanak, eta Lekualdatze Lehiaketa urriek, ezeگونkortasuna, ziurgabetasuna eta etsipena hedatu ditu.





Enpleguaren krisia Administrazio Autonomoan: ELAren proposamena