



Langai

1988KO ABENDUA

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

ZENB. 3

Ante el proyecto de Ley de la Función Pública Vascongada

**Ante el proyecto de
Ley de la
Función
Pública
Vascongada**

L.A.B. ANTE EL PROYECTO DE LEY DE FUNCION PUBLICA VASCONGADA

- I.- LA ADMINISTRACION COMO SUJETO Y OBJETO DE CAMBIO SOCIAL.
- II.- EL FUNCIONARIO EN LA HISTORIA DE EUSKADI SUR.
- III.- MECANISMOS DE CONTROL DE PODER EN LA ADMINISTRACION.
ALTOS CARGOS. PUESTOS DE CONFIANZA. ASESORES.
- IV.- DIFERENCIAS ENTRE LOS REGIMENES DE FUNCIONARIOS Y
LABORALES.
- V.- ALTERNATIVA GLOBAL. L.A.B.
- VI.- DERECHOS SINDICALES Y DE NEGOCIACION.
- VII.- SISTEMAS DE ACCESO Y SELECCION.
- VIII.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.
- IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO.
- X.- SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y MUTUALIDADES
DE LOS FUNCIONARIOS.
- XI.- EL EUSKERA EN LA ADMINISTRACION.

I.- LA ADMINISTRACION COMO SUJETO Y OBJETO DEL CAMBIO SOCIAL

En este pequeño trabajo tratamos de plantear una serie de cuestiones de capital importancia a la hora de analizar cuál va a ser la postura de LAB ante un tema tan amplio como la regulación de la Función Pública Vasca, a modos de criterios para un preciso y posterior debate en profundidad del mismo.

En este sentido, y a diferencia de los planteamientos que se realizan en los sectores productivos de Euskadi, debemos partir de la base de que la Administración, al margen de quienes detenten el poder en estos momentos, dejó de ser una estructura neutral que gestionaba algunos servicios públicos y se ha convertido, por ser el instrumento escogido por la sociedad para abordar los problemas complejos y de grandes dimensiones que se generan en su seno, en el verdadero instrumento y objeto del cambio social que se pretenda en cada momento dado que su actividad incide plenamente en los objetivos del pleno empleo, mejora en las condiciones de vida, planificación territorial, etc...

Y si bien es cierto que no se pretende ahora dar una alternativa a cómo regularíamos la función pública en el marco jurídico de la reforma en el que nos encontramos, no es menos cierto que debemos plantear unas bases a aplicar en un marco jurídico diferente, que constituye uno de nuestros objetivos.

De este hecho se derivan una serie de análisis diferenciados, ya que si nos centramos en la actual coyuntura política podemos realizar una seria crítica a la misma existencia de los puestos de confianza, altos cargos o asesores, cuestión que debiera ser analizada en profundidad en un marco político diferente al actual, o la potenciación o no de regímenes de funcionarios o contratados laborales, con las ventajas e inconvenientes que se derivan de los mismos.

En consecuencia con lo expuesto, la posición de los trabajadores al servicio de la Administración, reúne unas especificaciones muy concretas, porque si por un lado, en su condición de trabajadores exigen incrementos de sueldos, mejora en sus condiciones de trabajo, así como el reconocimiento y desarrollo de sus derechos, por otro lado, tales exigencias inciden directamente en la sociedad a través de una mayor carga impositiva o de la propia inoperatividad de la Administración para solucionar los problemas sociales planteados, en algunos casos. Los intereses generados resultan en definitiva contrapuestos, se trata en última instancia de hacerlos confluir para lo que es preciso un marco de relaciones diferente al actual.

Otra cuestión derivada de la propia especificidad de la relación de trabajo es la evaluación del trabajo desempeñado teniendo en cuenta que la Administración no ofrece productos sino en el mejor de los casos realiza prestaciones de servicios.

Por último, debemos reseñar que a pesar de la diferente evolución política administrativa de los países, tanto de nuestro entorno geográfico como de otros ámbitos, sus estructuras administrativas, sistemas de acceso, retribuciones, etc, son muy semejantes, no ofreciendo a este respecto experiencias innovadoras que pudiéramos entresacar para su análisis.

Cabe reseñar, que a pesar de los intentos habidos en algunos países de hacer desaparecer la distinción entre funcionarios y empleados u operarios de la Administración Pública (que constituyen la mayoría, máxime teniendo en cuenta la expansión de las empresas públicas, la tecnificación del trabajo y la existencia de programas sociales transitorios), tales intentos no han prosperado, limitándose a realizar en los países "más avanzados" reformas consistentes en la determinación de qué tipo de puestos debe ocupar cada uno de los grupos, si son precisos conocimientos de administradores generales o técnicos especialistas, etc, (así las reformas en Alemania, la incidencia

en la Administración inglesa del informe FULTON. pequeños avances en los países sudamericanos etc.)

No obstante lo anterior, y precisamente por el hecho de que en la mayoría de los países se tiende hacia la gestión de servicios públicos a través de empresas privadas o públicas con regulación diferente a la de la propia Administración, no podemos desconocer las repercusiones de los principios del Derecho Laboral en el Derecho de los funcionarios (así, derecho a la huelga en algunos países, libertad de asociación, representatividad y negociación, etc.).

A pesar de los pocos avances que existen en el Derecho Comparado, sí debemos hacer referencia al hecho de que en algunos países lo que sí existe es una mayor participación de los ciudadanos en la toma de decisiones de la Administración, mediante consultas a los afectados, información veraz sobre las bases de las decisiones (así los casos de Suecia, país en el que se consulta al pueblo en las fases iniciales de elaboración de programas políticos, constituyendo comités de investigación cuyos informes son vinculantes para el responsable político, o los ejemplos de los comités locales, comarcales y provinciales de Alemania, a los que se atribuyó competencia de resolución en los procedimientos administrativos).

En definitiva, lo que debemos impulsar es la creación de unos organismos de participación de los trabajadores ajenos a la Administración, en la adopción de las decisiones de ésta, porque supondría un beneficio claro tanto para los técnicos que trabajan en la Administración como para los ciudadanos que se corresponsabilizarían de sus decisiones.

II.- EL FUNCIONARIADO EN LA HISTORIA DE EUSKADI

INTRODUCCION.

Desde comienzos del siglo XIX los estados empiezan a regular de una forma específica sus relaciones con las trabajadoras y trabajadores a su servicio. Especificidad justificada en base a que su trabajo será al servicio no de intereses privados, sino al servicio de la sociedad representada por las instituciones del estado.

Si en un primer momento esta especificidad se limita al trabajo relacionado con el orden y la seguridad, la industrialización y el cambio social de la 2.^a mitad del siglo XIX abrirá el campo de actuación del estado a nuevos servicios: sanidad, enseñanza, administración en general...

Frente a una administración neutra y alejada del poder, la realidad nos demuestra que este último siempre ha intentado que la Administración y por lo tanto sus trabajadores-as sean los gestores de su propio poder, asegurándose como mínimo la función de garantes ideológicos de los valores del estado.

Estos valores ideológicos cobran una dimensión imperialista y genocida cuando está por medio el interés de un estado por controlar y someter a una nación sin estado pero con voluntad de serlo. Un problema de opresión nacional.

Aspectos como el idioma de la nación oprimida no sólo son relegados sino que, según coyunturas, consciente y planificadamente combatidos. Los niveles competenciales son reducidos a

la mínima expresión, normativizando toda la Administración desde el centralismo del estado opresor, garantizando así, a través de la integración o al menos neutralización del funcionariado, la presencia de la ideología del estado.

De aquí la hostilidad de los pueblos oprimidos hacia el funcionariado en esas coyunturas, funcionariado que consciente o inconscientemente se constituye en un elemento más de opresión nacional y social, jugando además un papel nada desdeñable en el esquema represor diseñado por los poderes fácticos.

a).- LA DEFENSA DE UN FUNCIONARIADO PROPIO

A partir de 1876 -pérdida de los fueros-, vamos a asistir a la lucha entre el poder central, con voluntad de homologar el régimen funcional de todo el estado bajo reglas uniformes, y las instituciones vascas, que se resisten a la opresión uniformadora, tratando de conseguir una regulación de excepción.

Si en una primera fase las Diputaciones logran la excepcionalidad en lo referente a selección y nombramiento del funcionariado (secretarios, notarios, médicos, maestros, ...), la Dictadura de Primo de Rivera va a suponer un corte definitivo con la situación anterior. La ordenación en Administración Local, enseñanza, ...de "Cuerpos Nacionales" bajo la disculpa de la lucha contra el caciquismo y la corrupción y superada ampliamente por el funcionariado, oculta el interés por el control centralista del funcionariado.

No podemos pasar por alto, que ahora será el momento en el que las instituciones de Navarra, que hasta ahora habían participado de problemas parecidos al resto de las provincias, van a verse favorecidas, y así se les mantiene niveles competenciales con el exclusivo ánimo de romper la conciencia nacional que ponía en entredicho el estado centralista.

El Estatuto del 36 no va a suponer ningún avance respecto a la situación anterior, por un lado porque la Constitución republicana y el Estatuto no tratan el tema en profundidad, y por otro porque el estado de guerra no posibilita la consolidación de ninguna Administración.

En este periodo de tiempo, el papel a jugar por el euskera en la función pública va a pasar de la tajante exigencia del comienzo, incluso estableciendo un plazo máximo de tiempo para su aprendizaje, a una segunda, en la que se matiza este requerimiento reduciéndolo al ámbito del territorio de la lengua vasca, para llegar finalmente a una tercera fase, en la que la exigencia se transforma en simple recomendación, utilizando para esta modulación la manoseada fórmula de los derechos adquiridos, y no siendo ajeno en ese proceso la presión desarrollada por el funcionariado en el ejercicio.

b).- EL FRANQUISMO.

El franquismo supone la visión más descarada del centralismo e imperialismo español. Navarra va a seguir manteniendo sus derechos sobre el nombramiento de secretarios, médicos y maestros; a Alava se le van a reducir sus competencias forales al mínimo y las provincias "rebeldes" de Vizcaya y Guipuzcoa serán castigadas al régimen común.

Asistimos a una masiva depuración del funcionariado por partida doble, por rojo y/o separatista, cubriéndose las vacantes con un funcionariado de clara mentalidad imperialista.

La caracterización que en este período da nuestro pueblo al funcionariado, junto a la falta de universidades —a excepción de Magisterio— crea un auténtico vacío de funcionariado autónomo en las diversas instancias administrativas, fundamentalmente en Vizcaya y Guipúzcoa, y en menor medida en Alava y Navarra.

Van a ser 40 años dedicados a destruir todo vestigio de identidad nacional y de autonomía administrativa, a excepción de Navarra, en donde se mantienen unos derechos como "privilegios" frente al desarrollo de una conciencia nacional común.

c).- LA REFORMA.

La Constitución de 1978, el Estatuto de la Vascongadas de 1979 y el Amejoramiento Foral de Navarra, son el marco jurídico de que se dotan los partidos de la Reforma.

De este marco son dos los aspectos a resaltar:

* Frente a la reivindicación de sectores progresistas a favor de la laborización de las condiciones del trabajo del funcionariado, la constitución se define por la vía funcionarial o estatutaria, opción no exenta de contradicciones, ya que el reconocimiento del derecho a la sindicación del funcionariado lleva implícito el derecho a negociación colectiva y a ejercer medidas de presión.

* Los niveles competenciales de Vascongadas y Navarra, quedan totalmente limitados por el desarrollo de la Constitución (Art. 149.1.8.), desarrollo que por su carácter claramente reglamentarista, como era de preveer (Ley de medidas de Reforma de la Función Pública, 30/84) imposibilita un funcionariado propio, limitándose sus competencias a la gestión.

La Ley 30/84, de Medidas de Reforma, de hecho declara como bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, es decir aplicables sin excepción a todas las Administraciones, todo lo relativo a la aprobación de los criterios para coordinar la programación de las necesidades de personal y los criterios para la oferta de empleo público, que corresponden al Gobierno Central, competencias y composición del Consejo Superior de Función Pública, registros de personal, determinación de las plantillas en las Leyes de Presupuestos de las Comunidades Autónomas, movilidad de funcionarios, selección de personal, provisión de puestos de trabajo, promoción, conceptos retributivos, clasificación y grupos de puestos, situaciones de los funcionarios, es decir declara de obligado cumplimiento prácticamente todas las disposiciones de la propia Ley, sin que deje margen de maniobra a las Comunidades Autónomas.

De ahí los conflictos surgidos con los sistemas de provisión de los puestos de Secretarios de Ayuntamientos, profesores, etc.

En Vascongadas la situación se agrava más si cabe, por el hecho de que ante la ausencia de una Ley de Función Pública Vascongada, existe una gran diversidad de regulación de las propias estructuras administrativas y del tipo de relaciones de los trabajadores con la Administración, derivándose de las mismas graves y abismales diferencias en las condiciones de trabajo y retribuciones (EJ: Gobierno, Diputaciones, Ayuntamientos), que es preciso coordinar y homogeneizar.

Exigencia de la aprobación de una Ley que racionalice los recursos existentes en todas las Administraciones y homogenice las condiciones de trabajo, que regule los sistemas de acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad con participación real de los trabajadores (Ver Consejo Vasco de Función Pública. Funciones y Composición).

Al hecho de que las 17 comunidades autónomas surgidas de la Constitución, sólo sea Vascongadas la que no haya dado el paso de presentar al Parlamento un proyecto de Ley de la Función Pública, sólo cabe una interpretación política. Los intentos sucesivos por escapar del encorsamiento de la Ley estatal, los intentos de ir avanzando por la vía de los hechos ha generado una política que reiteradamente ha acabado en el Tribunal Constitucional. Hoy con un gobierno de coalición las posibilidades se estrechan y el problema de no tener un marco referencial para más de 60.000 trabajadores-as supone una auténtica bomba de relojería. No queda más remedio que claudicar, los intentos del PNV a través de Presidencia de presentar nuevos borradores están llamados a calcar la 30/84 y su desarrollo.

Lo que resulta evidente es que al margen de que el PNV haya intentado presentar ante la opinión pública dichos enfrentamientos como exigencia de una mayor cota de autogobierno, la ausencia de una regulación concreta de la función pública le ha permitido aplicar criterios arbitrarios en la selección del personal a su servicio, contratando a sus equipos con personal en su mayoría afín a su línea ideológica y manteniendo a los mismos por la propia incompetencia de los responsables políticos, en la más absoluta inestabilidad en el puesto de trabajo, acrecentándose, en consecuencia, el riesgo a no ser renovado en sus contratos de aquellos que no sean de su línea política.

Si esta era la situación antes del pacto, el PSOE no se ha quedado a la zaga en cuanto a irregularidades se refiere, por cuanto que se ha producido una absoluta imitación, sólo que a ritmo más rápido, repartiéndose de la manera más descarada imaginable los puestos que deben ser cubiertos por personas de "batzokis" o de "casas del pueblo".

Con posterioridad al pacto, hay que reseñar el incremento del personal denominado "cargos políticos" y asesores de los diferentes departamentos del Gobierno Vascongado cuya existencia no aparece reflejada ni siquiera en el capítulo I de los presupuestos de la Comunidad.

III.- MECANISMOS DE CONTROL DEL PODER EN LA ADMINISTRACION

Si bien, como señalamos en el Análisis de Coyuntura, el cometido real de los funcionarios es ser el soporte práctico a la gestión del poder, y por si ese mero hecho fuera insuficiente para manejarlo a su antojo, la Administración tiene unos soportes adicionales constituidos además de por los "responsables políticos" de turno, por la posibilidad de contratar a sus puestos de confianza (así secretarías de los mismos, asesores en número creciente, etc.), y de cubrir algunos puestos mediante el sistema de libre designación, la Ley señala que éstos deberán estar determinados en las relaciones de puestos de trabajo, pero conociendo cómo se realizan éstas, es una limitación vacía de contenido real.

La Ley 23/1988, de 28 de Julio, que modifica en algunos aspectos la Ley 30/84 de Medidas de Reforma, con la aparente finalidad de limitar este sistema de provisión, establece que en el Administración del Estado (y por ser normativa básica, también en las Comunidades Autónomas), sólo se podrá cubrir por este sistema los puestos de

- Subdirectores Generales (como nota significativa decir que la Administración Central ha recurrido el Decreto que pretendía regular su existencia en Vascongadas).
- Delegados o Directores Regionales o Provinciales.
- Secretarías de Altos Cargos.
- Otros de carácter directivo o de especial responsabilidad.

Evidentemente ya se analizaba en el transcurso del tiempo el control político ejercido desde Madrid hacia todo Euskadi Sur, con sus diferencias premeditadas, "Amejoramiento del Fuero"- "Estatuto Vascongado"- "LFPV", pero en lo básico deja todo el tema de REGLAMENTACION Y ESTATUTARIO atado y bien atado. Nos quedaría analizar lo que es el control político de lo que resta "forma de gestión, organización control, ..." desde dentro: Para ello se crea la figura de los denominados "PUESTOS DE CONFIANZA", puestos políticos que mediante la fórmula de libre designación que no es otra cosa que la entrada a dedo en base a afinidad política e intereses de quien gobierna las distintas Administraciones en los diferentes momentos que por encima de las jefaturas naturales, establecen el papel de asesoramiento y planificación, pero sobre todo y para lo que han sido creados es para la **supervisión de las propias jefaturas y ejercer el control y orientación de la política a seguir por quien en ese momento se encuentra en el poder**, por lo que se sobreponen dos tipos de control, uno desde el estado hacia Euskadi-Sur y otro desde las propias Administraciones con lo que resta, este último tipo de control, no tiene porque ser malo, si bien en estos momentos y en **aquellas Administraciones donde no participa directamente un control popular en la gestión**, son inadmisibles, también lo serían y aún en el caso anterior si no demostraran la suficiente capacidad técnica.

IV.- DIFERENCIAS ENTRE LOS REGIMENES DE FUNCIONARIOS Y LABORALES

Más adelante desarrollaremos el trabajo basándolo en los aspectos más importantes del Proyecto de Ley, pero parece oportuno exponer las líneas maestras de nuestras divergencias con respecto a la LFPV, previo a ello con este cuadro-resumen se pretende hacer ver las diferencias de status a todos los niveles entre la figura del funcionario y del laboral, obviando lo ya expuesto en el análisis de Coyuntura.

FUNCIONARIOS

Sindicales

-Juntas de Personal: Sin capacidad negociadora real. Consulta.

-Sindicalismo Centralizado, tanto anivel estatal como de las C.C.A.A. potenciando la negociación por las alturas: Mesa General y Mesas Sectoriales. No relación directa con los elegidos en las elecciones sindicales, participan Centrales más representativas aún no teniendo electos en el Sector.

-Derecho a la huelga sin desarrollar.

-Acuerdos y pactos.

Jurídico

-Vía Contencioso, proceso lento y caro.

-Exceso de Leyes y Normas en proceso continuo de desarrollo con reformas a medias.

LABORALES

Sindicales

-Comités de Empresa: Capacidad negociadora. Negociación por centros.

-Derecho a la Huelga desarrollado.

-Convenios.

Jurídico

-Magistratura, más ágil, sencillo y barato.

-Estatutos de los trabajadores Ordenanzas Laborales y Convenios.

Retribuciones

- S.B. y C.D. fijas. C.D. menos.
- Resto Complementos en base a servilismos o voluntad a criterio de la Admón. y jefaturas.
- Ley Presupuestos Generales del Estado regulan la subida salarial del funcionario.

Carrera Admva. de ascensos

- Acceso, en principio, mediante fórmulas más objetivas basadas en el mérito y la capacidad.

Acceso

- Oposición, Concurso-Oposición, y Concurso. En este orden.

Garantías de estabilidad

- Estabilidad garantizada vitalicia.
- Sólo mediante expediente disciplinario. Despido raro.

Regímenes de prestaciones médicas y pasivas

- Prestaciones médicas, sanitarias: Clínicas Privadas y médicos privados.
- Un montón de mutuas dependiendo de ámbitos, tanto a nivel estatal, C.A., así como fondos de pensiones: Elkarkidetza etc.
- Algunos posibilidad S.S.

-
- Estructura de Cuerpos y Grupos en base a titulación requerida 5 grupos de clasificación.
 - Sobre todo se emplea en puestos administrativos o que requieren control y/o autoridad.

Retribuciones

- S.B. más complementarias.
- La Ley de Presupuestos Generales sólo como polo de referencia, si bien en Admón. se suele superar o no dependiendo de Coyuntura. No cabe recurso.

Ascensos

- Pocas posibilidades de promoción y de movilidad.

Acceso

- Concurso, Concurso-Oposición, Oposición, En este orden.

Garantías de estabilidad

- Sin garantías. Despido libre.

Regímenes de prestaciones médicas y pasivas

- Régimen de la S.S. a todos los niveles.

-
- Trabajos manuales, mano de obra, mantenimiento, etc.

En otro marco jurídico-político, con estructuras administrativas controladas de otra manera por los ciudadanos, desde LAB se potenciaría sin duda alguna el mismo régimen y condiciones para los trabajadores al servicio de la Administración que para el resto que trabaja en empresas privadas o públicas, al margen e independientemente del nombre que se le quiera asignar.

En este contexto, la laboralización de los actuales funcionarios y la desaparición de castas diferenciadas deben ser objeto a potenciar y perseguir desde LAB.

Pero en las estructuras reales que analizamos, tanto en el ámbito de Euskadi Sur y Estado Español, como en los países de la C.E.E., existen una clara y continuada tendencia a la privatización de servicios de la Administración, cuyo trasfondo político es innegable, ya que representa una dejación de responsabilidades en materia de prestaciones sociales por parte de aquella y la pérdida de control directo de los servicios, creándose empresas por y para amigos y afines políticos de turno, y en esa línea es indudable que la laboralización de las plantillas en la Administración beneficiaría claramente al poder, resultando más fácil privatizar sus servicios con un colectivo de laborales que de funcionarios (regulaciones, despido libre, etc...).

De ahí que el asunto, por sus implicaciones, deba ser debatido en profundidad, para mantener una postura clara al respecto.

En este sentido es significativo que en la Ley 23/88 de 28 de Julio, que modifica la Ley 30/84, a diferencia de lo que en ésta se regulaba, se prevé que en las propias relaciones de puestos se establezcan cuáles pueden ser ocupados por personal laboral, señalándose una serie de tipos de trabajo tan amplios que puede utilizarse esa vía para elevados colectivos.

V.- ALTERNATIVA GLOBAL

La publicación del "Anteproyecto de la Ley de la Función Pública Vascongada", se da en un momento en que los partidos, de ámbito de Euskadi Sur y estatal, han llegado a un pacto por el que se mantiene en Euskadi una total supeditación al Gobierno Central. El pacto PNV-PSOE, con el apoyo práctico de EA y EE, traiciona, una vez más las aspiraciones de este Pueblo, admite la división y regala a Madrid la Administración Vascongada en este caso.

El texto presentado, no es más que una formalización en Ley de todos los criterios y normas impuestos por Madrid en sucesivas Leyes y Decretos. Niega por tanto, cualquier posibilidad de una auténtica Ley de la Función Pública Vasca y reafirma, una vez más, necesidad de un cambio del actual marco jurídico-político como única salida a la situación de sometimiento que padecemos.

LAB lleva tiempo reivindicando una ADMINISTRACION UNICA, que integre como mínimo en la actual coyuntura a los cuatro Herrialdes de Euskadi Sur, sin dejar a Nafarroa, y sin injerencias extranjeras. Leyes que tendrían que acabar con las diferencias entre diversos tipos de trabajadores-as de la Administración (funcionarios, laborales), a través de un único régimen, con unos derechos iguales para todos en condiciones de acceso, retribuciones, asistencia sanitaria, derechos pasivos, derechos sindicales, etc....

Desde LAB, luchamos también por una Administración PUBLICA que prohíba privatizar servicios, cosa que no recoge el actual anteproyecto. Que sea transparente y con unos mecanismos de control y participación de los Organismos Populares. Una Administración Pública que sea del Pueblo y para el Pueblo, en lugar de una Administración burocratizada y al servicio de los de siempre

Y exigimos una Administración EUSKALDUN porque Euskadi es nuestra Patria y el Euskara nuestro idioma. Esta Ley es un retroceso incluso en relación a lo que desde la misma Administración se había planteado en el anterior anteproyecto, llevando al Euskara a la marginación total. Por ello, exigimos, con más fuerza que nunca, el reconocimiento del Euskara como idioma oficial y práctico de la Administración.

Exigimos, igualmente, un reparto más justo de los recursos con recorte del abanico salarial, con idéntico sistema retributivo para todos, eliminación de diferentes prestaciones (médicas, sanitarias, derechos pasivos,...), Seguridad Social Vasca. Eliminación del sistema precario de contratación en la Administración, garantías y limpieza en los sistemas de acceso que imposibiliten el "enchufismo" con participación y control sindicales. Derechos sindicales claros y homogéneos, capacidad de negociación, no al encorsamiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Derecho de huelga, etc..

Todos estos aspectos son en líneas generales los que van a ser objeto de posterior desarrollo.

VI.- DERECHOS SINDICALES Y DE NEGOCIACION

Se basa en los derechos sindicales recogidos en la Ley 9/87 en la cual los aspectos más destacables que presenta la Ley de Organos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas son las siguientes:

La separación total entre las juntas de personal y delegados sindicales de las organizaciones sindicales.

La carencia de competencias de estos órganos a los que se les atribuye funciones meramente consultivas.

El otorgamiento de "competencias de negociación y seguimientos de la política de empleo" a los sindicatos en detrimento de las juntas de personal y delegados sindicales.

Consecuencia de lo expuesto es que las exiguas facultades de actividad reivindicativa las poseen las organizaciones sindicales como personas jurídicas que operan en el ámbito del derecho público, y no los compañeros que integran la junta de personal cuya gestión es más controlable por una cuestión de mera proximidad.

Los ejes de la actividad sindical se consensuan y se establecen en otros ámbitos superiores al del departamento, servicio o centro de trabajo estando la actividad sindical a desarrollar en estos ámbitos inferiores mediatizada por los acuerdos y "pactos" realizados por las "alturas".

Con carácter general y lo más grave es que la Administración está vaciando de contenido los derechos que cuanto menos de modo enunciativo se recogen en la citada ley. Desde su promulgación las distintas administraciones continúan respecto a las materias que deben ser previamente negociadas con las organizaciones sindicales haciendo caso omiso de lo legalmente establecido.

La figura del Sindicato más representativo con este estado de cosas acarrea consecuencias aún más graves que las que ha traído para la esfera del derecho laboral, por el hecho de ser más representativo puede negociar en ámbitos en los que no posee presencia real y por tanto no va a estar sujeto al voto de castigo de los trabajadores descontentos con su actuación.

Puede afirmarse que toda la normativa gira en torno a dotarse de coherencia formal pero en la práctica a primar a aquellas centrales sindicales que son auténticos apéndices del gobierno en el mundo del trabajo, con lo que consiguen siempre una correlación favorable a sus planteamientos.

Una vez analizada la Ley 9/87 pasamos a analizar lo que la propia LFPV recoge a este aspecto: El Consejo Vasco de la Función Pública, está llamado a cumplir dos objetivos primordiales:

1º.- Reemplazar una mesa General y Sectorial que pudiera tener carácter negociador en función de la propia fuerza de los sindicatos.

2º.- Va a desviar toda acción sindical hacia sí, sirviendo por su paridad y carácter consultivo de parapeto para la Administración, ésta acapara para sí todo el debate sobre Oferta de Empleo Público, sistemas de acceso, promoción, V.P. trabajo, euskaldunización, programas, sistemas de homologación funcional y retributiva, etc, el IVAP se sale de este foro y no aparece reflejado ni tan siquiera aquí.

Por otra parte es curioso que sea el Consejero de Hacienda y Finanzas quien marque las directrices sobre gastos de personal, basado más en una postura economicista que en un estudio pormenorizado de necesidades y negociación real.

Se aprecia con relación a la Ley estatal que uno de los derechos del "liberado sindical" que venía recogido en aquella, el de reserva del puesto de trabajo, no lo haga en la LFPV.

Algunos requisitos que debería reunir una función pública alternativa en materia de derechos sindicales

- Un régimen unificado de derechos sindicales común para el personal laboral y funcionario, lo que implicaría la existencia de órganos de representación únicos para todos los trabajadores al servicio de las administraciones públicas.
- Competencia de los poderes públicos de Euskadi Sur para regular los derechos sindicales y de representación de los funcionarios que presten sus servicios en las administraciones públicas enclavadas en Euskadi Sur. Actual coyuntura.
- Organos de representación con facultades reales.
- Capacidad real de negociación para aquellos órganos de representación elegidos democráticamente.
- Exclusión de capacidad de negociación de quienes no hayan sido directamente elegidos por los trabajadores.
- Participación directa en los procesos disciplinarios.

Es preciso hacer constar que el Decreto del Gobierno Vasco 304/87, de 6 de Octubre, de "Organos de Representación", regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la C.A. del País Vasco", que parte en su exposición de motivos de que la Ley 9/87 se configura como bases del régimen estatutario de todos los funcionarios públicos, y que es casi una copia de aquella, se halla recurrida ante el Tribunal Constitucional en relación con la regulación del proceso electoral, de cuya competencia plantea dudas la Administración Central.

VII.- SISTEMAS DE ACCESO Y SELECCION DE PERSONAL

Ya hemos analizado reiteradamente el condicionamiento de la LFPV en base a los principios y las coordenadas en las que se regula la LFPEstado.

Es preciso por tanto examinar la Ley 30/84 con las modificaciones que a la misma ha venido a establecer la Ley 23/88, de 28 de Julio, porque las reformas que esta Ley ha establecido van a tener que plasmarse en la futura LFPV.

Evolución de los principios rectores de la Ley 30/84:

Con anterioridad a esta modificación legislativa, existía un principio rector en la Administración, consistente en que los empleados de la Administración lo serán en régimen estatutario. El Real Decreto Legislativo de Abril de 1.986, Régimen Local establecía con carácter EXCEPCIONAL y para tareas de maestro, encargado, oficial, ayudante, operario de cualquier oficio, la posibilidad de contratación en régimen laboral, esa era la única posibilidad legalmente establecida para la contratación en este régimen, posibilidad denominada por el propio legislador como excepcional, lo que ratifica el principio de que la contratación en la administración debe realizarse en régimen de derecho administrativo.

Se ha señalado ya cuál es la tendencia derivada de la Ley 23/88. La propia evolución de la sociedad capitalista exige de la administración una nueva configuración. Evolución cuyos indicativos, al menos de un examen superficial pueden ser:

El criterio de desconcentración en cuanto el funcionamiento, es decir, controlar la sociedad pero no a través de asumir el riesgo de la gestión sino a través de otros mecanismos de control que posee el poder:

Esto puede conllevar:

- a) La privatización de servicios.
- b) La disminución de las plantillas en la Administración, de suerte que siga existiendo una "casta" de funcionarios, en mucha menor cuantía que en la actualidad junto a un buen número de trabajadores eventuales, pasando varios a prestarse a través de la empresa privada.

- No al mantenimiento de "castas diferenciadas".
- Potenciación de la laboralización de TODO EL PERSONAL de la Administración, pero en un marco en el que se garantice tanto el control como la asunción de la gestión por parte de la Administración.

SELECCION DE PERSONAL:

Existen tres sistemas de acceso a la Función Pública:

Oposición: Consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad teóricas y/o prácticas.

Concurso: Calificación de los méritos aducidos y acreditados por los aspirantes, conforme al baremo establecido

Concurso-Oposición: Los dos sistemas anteriores, en ningún caso la valoración del Concurso podrá exceder del 50% de la puntuación

Según el proyecto de Ley el sistema de acceso general para los funcionarios es la Oposición y si lo requiere la naturaleza de las funciones, el Concurso-Oposición siendo para laborales el mismo pero previendo la posibilidad del Concurso excepcionalmente Sin embargo la Administración suele ser muy susceptible a elegir este sistema en base a aspectos subjetivos y en más de una ocasión pensando en personas determinadas. con lo que la excepción puede convertirse en norma

Defendemos el sistema de Concurso sólo para casos en los que no se requiera una capacidad especial para el desarrollo de las funciones propias del puesto a desempeñar y en base a la valoración sobre necesidades o situaciones económicas y sociales de los concurrentes.

El sistema de Concurso-Oposición. Existe una tendencia desde la Administración a valorar la fase de Concurso en base a experiencias profesionales, con lo cual la posibilidad de quienes no lo estén haciendo, queda muy reducida, independientemente de que demuestren su capacidad en la fase de oposición.

El sistema de Oposición si se garantiza limpieza, "cosa difícil", en las pruebas puede ser el más objetivo, ya que se demuestra la capacidad.

En otro marco, podríamos proponer el sistema de Oposición para el acceso a los niveles básicos, y el sistema de Concurso de méritos interno para los niveles altos, con criterios objetivos y control sindical.

En el proyecto del LFPV a diferencia de la estatal se delimita el tiempo del periodo en prácticas en 18 meses, periodo lo suficientemente largo para garantizar a la Administración de que pie cojea el nuevo funcionario y en base a ello hacerlo o no fijo, manteniendo por otra parte y durante ese periodo una mano de obra barata, ya que sólo cobrarían las retribuciones básicas del grupo y el mínimo complemento de destino.

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO:

Ha sido modificado con la Ley 23/88 quedando de la siguiente forma:

EL CONCURSO es el sistema normal de provisión de puestos de trabajo: también se establece el sistema de LIBRE DESIGNACION del que ya hemos hecho la oportuna crítica anteriormente.

PROMOCION INTERNA:

Se realiza por los sistemas de Concurso y libre designación. Se observa una tendencia a la unificación de cuerpos y escalas de la Administración a través de la supresión de determinadas escalas y cuerpos, planteando todo el sistema en base a los catálogos de puestos de trabajo.

SOBRE PROVISION Y PROMOCION. REPERCUSIONES EN LA OFERTA DE EMPLEO PUBLICO:

No podemos pasar por alto que la Administración Central por medio del sistema de provisión de puestos de trabajo realiza un trasvase muy importante de funcionarios cargando a las C.C.A.A. de funcionarios transferidos de aquella, que a la hora de concursar normalmente tienen mayores posibilidades "más antigüedad. experiencia. etc)

De ambas formas de selección, se podría deducir que en las Administraciones se está dando un trasvase de funcionarios y unos ascensos que implican en muchos casos el freno de la salida de muchos puestos de trabajo hacia la calle, solucionando los puestos por arriba y congelando plantillas por abajo, sobre todo a niveles de puestos de trabajo manuales, estando relacionado con la tendencia hacia la privatización de servicios anteriormente analizada.

En este apartado sobre acceso y selección de personal cabe resaltar, ya que se sale del contexto general, algunas Disposiciones Transitorias que vienen recogidas en el anteproyecto de LFPV y que va a ser sin duda uno de los principales temas de controversia en el debate que sobre esta Ley se va a dar.

El origen está en la irregularidad con que se han dado los "contratos de todo tipo" en la Administración, sobre todo en el personal dependiente del Gobierno Vascongado en el que ha existido un caos total a este nivel principalmente por dos motivos:

1ª.- Por la falta de competencias para regular su propio personal.

2ª.- Por la clara intención del PNV en la anterior coyuntura y de PNV y PSOE en la actual, de meter irregularmente "en muchos casos" en la Administración a empleados "afines" a su política.

El principal problema con que nos encontramos en estos momentos al analizar este aspecto reside en la diversidad de formas de contratación que se han utilizado:

a) En unos casos por Oposiciones más o menos limpias, como en el resto de las Administraciones.

b) En otros, directamente de los batzokis y casas del pueblo.

c) Que es imposible en estos momentos separar ambos colectivos, ya que deliberadamente el G.V. ha mezclado para imposibilitar la clarificación de quiénes han entrado de una forma u otra.

Nuestra opción sindical es de luchar por la estabilidad en el puesto de trabajo. Aclarada la situación y teniendo en cuenta que las promesas del Gobierno Vascongado han sido siempre las de garantizar a todos los empleados la estabilidad, nos debemos posicionar claramente al respecto.

Soluciones que plantea el G.V. para estos colectivos:

1ª.- Para el personal de CONTRATO ADMINISTRATIVO DE COLABORACION TRANSITORIA: Concurso de méritos. Pudiendo adquirir la condición de funcionario o laboral fijo según la naturaleza resultante de la clasificación de su puesto. A pesar de las apariencias, el proyecto utiliza el término "podrá", sin que ello suponga garantía en la estabilidad ya que pueden despedir a los trabajadores no afines.

Los de los grupos A y B podrán acceder a otro cuerpo del mismo grupo, si reúnen titulación y existe vacante, dicha opción se dará una sola vez en tres primeros años tras la toma de posesión.

2ª.- Los CONTRATOS TEMPORALES ADMINISTRATIVOS E INTERINOS podrán acceder a la condición de fijos a través del Concurso-Oposición con una puntuación máxima del 45% del total en la fase de Concurso. Esta valoración se hará en las tres primeras Ofertas Públicas de Empleo. Hay que hacer la misma advertencia que en el caso anterior sobre la garantía de puestos.

3ª.- El personal laboral fijo que ocupe plazas de asignación administrativa podrá pasar a funcionario por Oposición restringida mediante una convocatoria única, seis meses después de la aprobación de los puestos de trabajo y en ella se valorarán los méritos sin perjuicio de las pruebas de conocimiento que ocupen puestos clasificados como laborales, que podrán acceder a este último régimen.

Esta situación y la presumible intención del G.V. de dar solución a los de siempre, la división a la hora de acceso a la plaza de funcionarios entre contratados transitorios, interinos y transferidos que aprueba el actual anteproyecto no tiene defensa posible y sólo puede hacernos reflexionar y exigir el mismo tratamiento para todos los actuales contratados, exigiendo que la estabilidad sea para todo el personal de Administración.

Nota: Necesita mayor profundización el debate.

Para no llevarnos a engaño, reseñamos que en la Comunidad Valenciana, a pesar de tener un texto semejante, quedaron sin puesto de trabajo, el 25% de los que los desempañaban.

Es importante resaltar que a pesar de las declaraciones efectuadas por el PNV en cuanto a la dificultad de garantizar los puestos de trabajo a los que los ocupan actualmente, por enfrentamientos con la Administración Central, lo cierto es que la Comunidad Andaluza, feudo claro del PSOE, ha modificado su propia Ley de Función Pública, estableciendo mediante la Ley 6/1988 de 17 de Octubre, que el personal que presta o haya prestado sus servicios en dicha Junta, adquirirá automáticamente la condición de funcionario. La lectura política es evidente.

VIII.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Hay que hacer hincapié de nuevo en la diferencia que se da entre funcionarios y laborales en este campo, manteniendo claramente la diferencia entre unos y otros. En lo referente al colectivo de laborales, decir que si bien no están sujetos directamente ni a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, ni a las mesas generales y/o sectoriales de negociación, en la práctica se da la dependencia de éstos en base a aquéllas, por lo demás sus conceptos retributivos son dos: Salario base y Complementarias. LAB debe luchar por la homologación y establecimiento del mismo sistema retributivo para ambos colectivos.

El análisis de los conceptos retributivos para los funcionarios, por ser más complejo, lo trataremos a continuación. Previamente decir que la Ley de P.G. del Estado y la Ley 30/84 marcan las líneas maestras sobre retribuciones y por tanto la LFPV, no puede hacer otra cosa que acatar. Son los Gobernadores Civiles los que velan para que esto se cumpla, bien cercano tenemos el ejemplo de las impugnaciones y posterior Auto de suspensión del ARCEPAFE.

Hoy PNV-PSOE-EA y EE han optado por una homologación a la baja y porque la negociación se dé en ámbitos alejados de los/las currelas. De ahí que todos coincidan en la política de uniformar las retribuciones con el concurso de los sindicatos que se pliegan a sus deseos y privando de carácter negociador a los Comités y Juntas de Personal.

Se establecen varios conceptos retributivos que son los siguientes:

- A) Retribuciones básicas, dependiendo del grupo de titulación.
- b) Complemento de destino, 30 niveles. En base al puesto de trabajo, "responsabilidad", etc...

Gobierno Vasco: Nivel 8 al 24. Resto claramente para pagar favores a altos cargos. Discriminaciones. Proceso de Valoración subjetivo.

- c) Complemento específico, en base a especial dificultad, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, etc...

- d) Complemento de Productividad, especial interés, rendimiento, etc..., el jefe decide.
- e) Gratificaciones, horas extras, dietas, etc...

LAB está por el recorte del abanico salarial, en la Administración el abanico salarial se sale de madre, 1 a 7, 1 a 8 en algunos casos, además la Ley plantea la posibilidad del abanico infinito (no hay topes).

La Ley sitúa una estructura de salarios en la cual dos conceptos son fijos para todos los funcionarios, (sueldo-trienios y Complemento de Destino), y tres son variables a disposición de los jefes y la Administración (Complemento específico, de productividad y gratificaciones).

Además, al no existir los topes y tomando como referencia lo ocurrido ya en la Administración Central al aplicar esta misma estructura salarial, los tres complementos variables pueden ser varias veces superiores a los fijos. Es decir, sitúa unos salarios que dependen del SERVILISMO y de ser buenos en lugar de depender del trabajo efectivo.

Los sueldos base son cinco (uno para cada grupo), los niveles treinta (30), que divididos por las posibilidades de cada grupo nos da la posibilidad de 76 retribuciones diferentes. Los complementos de productividad que tiene la Administración del Estado son 150. En el caso de que en la CAV se apliquen los mismos producen 11.400 retribuciones diferentes (resultando de aplicar 76 x 150). Si a esto añadimos el complemento de productividad que mes a mes destinará cada jefe a retribuir a los funcionarios que "demuestran interés", nos da unas posibilidades infinitas de retribuciones diferentes. Y todavía falta aplicar las gratificaciones.

CONCLUSIONES: Todo el sistema retributivo es para subir el sueldo de algunos jefes por un lado y para conseguir que no haya dos personas que cobren lo mismo a fin de crear una situación de división entre los trabajadores.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se está utilizando lo mismo que la asignación a los 30 niveles, para pillar lo más posible. Muchas valoraciones sólo han servido para repartir pelas dividiendo más a los currelas, para consolidar injusticias, para hinchar organigramas con un montón de Jefaturas, para fomentar el enchufismo. Sin embargo, no se lleva a cabo un buen reparto de trabajo ni unas funciones claras para cada puesto.

PASOS A SEGUIR PARA LA V.P. DE TRABAJO: Perspectiva de LAB.

- a) Conseguir la plantilla orgánica. Criterios objetivos de la estructura de los Departamento. Informe preceptivo de las Juntas de Personal. Publicación en el B.O.P.V.
- b) Compararlo con la funcional y ver las anomalías exigiendo subsanarlas.
- c) Que en la VPT entren todos los puestos.
- d) Que se analice o rehaga el organigrama.
- e) Que se fije partida presupuestaria.
- f) Defender el trabajo en equipo, la rotatividad, las direcciones colegiadas.
- g) Que haya funciones claras en cada puesto y un buen reparto del trabajo.
- h) Conseguir un buen servicio al pueblo.

Con estos criterios no sería difícil hacer una buena VPT, pero teniendo en cuenta que la

Administración debe prestar un buen servicio público, desde nuestra perspectiva y que son los administrados/as quienes pagan.

DEDICACION EXCLUSIVA PLENA.

Sólo suelen tener dedicación exclusiva altos cargos en algunas instituciones.

Nota: Nos referimos a Administración, no a enseñanza. Como LAB sería defendible aplicarla a todo el mundo. Una persona, un puesto de trabajo. Algunos políticos manifiestan que aplicándola, gente competente se pasaría a la empresa privada por estar mejor remunerada. Esto es mera elucubración, pero lo que sí sabemos es que mucho profesional "competente" utiliza su puesto en la Administración para fomentar y consolidar su trabajo privado.

ANEXO I SOBRE DEDICACION EXCLUSIVA

Se están dando casos muy paradójicos en colectivos bajos: En Gipuzkoa Bomberos de la Diputación. Les aplican una D.E. de unas 12.000 ó 13.000 pts. mensuales, teniéndoles pendientes del puesto de trabajo durante "todo su tiempo de descanso, imposibilitando su traslado en ratos de ocio, haciéndoles acudir continuamente al tajo con lo que son Horas Extras a mogollón e incontroladas", con la repercusión del mantenimiento de "Plantillas congeladas".

A TENER EN CUENTA A LA HORA DEL POSICIONAMIENTO.

La ley de incompatibilidades

Esta Ley parece más de compatibilidades que de lo contrario. Todo es compatible o fácilmente camuflable. No se pueden cobrar dos sueldos en la Administración. El PSOE aparentó querer meter algo con los médicos y enseguida desistió. El PNV no intentó en su día quitar tanta corrupción. La Administración sigue tan corrupta y burocratizada como antes.

Para LAB una auténtica Ley de Incompatibilidades tendría que ir unida a la dedicación exclusiva como concepto, es decir "Cada persona un puesto de trabajo".

Puestos de confianza

Estos señores se salen del contexto general sobre retribuciones.

IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS

Este capítulo es una copia exacta del Real Decreto 33/86 del Estado. En él se hace una sucinta relación de hechos que pueden ser determinados como faltas clasificando éstas en tres grupos:

- a) Muy Graves.
- b) Graves.
- c) Leves.

Puede ser anecdótico pero entre las faltas graves la primera que figura en la relación es. "a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la Función Pública"

Por supuesto los sindicatos el único derecho que tienen es el de que les sea comunicada la sanción cuando ésta se haya decidido ya

Suele ser muy normal que los primeros que incumplen todo el régimen disciplinario sean las Jefaturas, en muchos de los puntos, sobre todo en lo referente a abuso de autoridad y discriminación del personal. Sin embargo no existe forma de poder llevar un expediente contra jefaturas a no ser que éstas, estén mal vistas y enfrentadas a la Administración.

X.- SEGURIDAD SOCIAL Y MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS

La Seguridad Social no es algo "cedido benevolentemente" por la sociedad capitalista, ni un elemento natural de su funcionamiento. Es el resultado (todavía bastante imperfecto) de una larga y penosa lucha de la clase obrera, la cual por estar su seguridad económica constantemente amenazada, fundamenta como necesidad básica la existencia de una "Seguridad Económica" cubierta por el colectivo social (Seguridad Social)

El abanico de mutualidades que para los distintos colectivos de funcionarios se han ido creando a través de los años, nos ofrece en estos momentos una amplia gama de mutualidades diferentes con prestaciones distintas a todos los niveles, tanto en lo relativo a prestaciones pasivas como sanitarias, potenciando las clínicas privadas y la medicina privada.

Hemos de resaltar que este tipo de mutualidades se han ido creando exclusivamente para los diferentes colectivos de funcionarios dependientes de las distintas Administraciones. Colectivos en los que no existe paro y por lo que su misión se reduce a garantizar para el funcionariado las prestaciones pasivas y sanitarias sin ningún otro tipo de función. Por contra la Seguridad Social es un sistema que entre otras tiene la misión de regular el desequilibrio social entre los trabajadores (los que tienen trabajo y los que no lo tienen) y de regulación de la tasa de paro, quizá por esto se la quieran cargar. Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, podemos afirmar sin lugar a dudas que las mutuas para el funcionariado son insolidarias y corporativistas.

Añadiremos que existen tres grupos de funcionariado con relación al sistema de S.S., por una parte están los que como colectivo, "los menos", se encuentran en el régimen de Seguridad Social, otros, que pueden optar entre seguir en el régimen anterior y la S.S., y la "mayoría", que por obligación se encuentra asociado a las diferentes mutualidades a las que hacíamos referencia anteriormente.

La LFPV establece a los nuevos funcionarios que entren en la Administración a partir de la entrada en vigor de la Ley, les será de aplicación el régimen de S.S., dejando fuera de ese contexto y sin posibilidad de acceso a ella, (por lo tanto dentro de sus respectivos regímenes) al resto de los funcionarios existentes con anterioridad a dicha fecha. Esto es lo que expone el anteproyecto, sin embargo y por la vía de los hechos el propio Gobierno Vascongado está potenciando "Elkarkidetza", una mutua privada y sostenida con fondos públicos que hasta ahora venía funcionando en Administración Local y Foral de Araba y Gipuzkoa principalmente, y ahora se pretende hacer extensible a Administración Local y Foral de Bizkaia y al personal del Gobierno Vascongado y Sanidad. Con lo que la contradicción es aún mayor

Nuestra alternativa es clara, eliminación de castas y exigencia de que el funcionariado entre, con el resto de los trabajadores, a formar parte del régimen de la Seguridad Social.

XI.- EL EUSKARA EN LA ADMINISTRACION

INTRODUCCION

Uno de los pilares decisivos del proyecto político de Euskal Herria cara a su futuro es el de la lengua, y el objetivo final es bien claro: la utilización del euskara con absoluta normalidad en todo el territorio vasco. Esto quiere decir, la consecución de un monolingüismo de carácter oficial y social en Euskal Herria, aunque las personas sean bilingües.

LA CONSTITUCION Y EL EUSKARA

Desde hace tiempo la situación de regresión que atraviesa el euskara es lamentable, no obstante los estrictos imperativos legales impuestos por la Constitución española no han hecho más que acentuar dicha regresión, puesto que cualquier política lingüística seria a favor del euskara sería tachada inmediatamente de inconstitucional.

He aquí algunas consecuencias de los imperativos constitucionales:

- Es del todo imposible la normalización de un uso real del euskara.
- El euskara no es lengua oficial en todo Hego Euskal Herria, Nafarroa por ejemplo.
- Al tiempo que al castellano se le reconocen derechos colectivos, al euskara no se le reconocen más que derechos personales y no en toda su territorialidad.
- El castellano nos es impuesto en el artículo 3 de la Constitución española, al tiempo que el euskara queda a merced de la voluntad personal de nuestro pueblo.
- Cualquier política lingüística en la que se propugne sea tenido en cuenta el criterio de la territorialidad tachada de inconstitucional.
- Se considera ilegal el monolingüismo social euskaldun.
- Los derechos individuales de los castellano-parlantes tienen absoluta prioridad sobre los derechos de los euskaldunes.
- A pesar de que el euskara está retrocediendo se plantea un mismo tratamiento para ambas lenguas.
- Finalmente, hemos de reseñar que, a pesar de que Euskal Herria rechazó en 1978 ésta Constitución, nos ha sido impuesta.

LA ADMINISTRACION VASCA Y EL EUSKARA

Nuestro objetivo a largo plazo será la consecución de una única administración euskaldun en una Euskal Herria reunificada e independiente, pero como primer paso a dar propugnamos la consecución de una única administración que abarque todo Hego Euskal Herria.

Y cuando decimos ésto nos referimos, por supuesto, a una administración euskaldun, no admitimos bajo ningún concepto una administración que se limite a prestar sus servicios en euskara única y exclusivamente a sus administrados euskaldunes, sino que, por el contrario, nos referimos a una administración que desarrolle todos sus servicios en euskara, es decir, que todas sus trabajadoras y trabajadores sean euskaldunes.

LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Y EL EUSKARA

Las cuatro provincias de Hego Euskal Herria, por imperativo constitucional, están divididas en dos comunidades autónomas. A continuación pasamos a analizar la situación de la comunidad autónoma vascongada.

Como consecuencia de la aceptación de los derechos lingüísticos individuales, el 24 de noviembre de 1982 la Ley Básica de Reglamentación del Uso del Euskara exige de la Administración autónoma el cumplimiento de ciertos requisitos.

El decreto que desarrollará las bases que se contemplan en esta Ley no se promulgará hasta el 25 de noviembre de 1986 (Decreto de 25 de noviembre 250/1986, reglamentando la utilización del euskara en la administración de la comunidad autónoma).

En este Decreto las dos lenguas son consideradas oficiales: el euskara y el castellano (leer artículo) y se establecen los objetivos mínimos, tales como garantizar los derechos de las personas vasco-parlantes, teniendo en cuenta el número de ellas en la administración correspondiente para ofrecer un servicio en euskara. No se establece una planificación seria para conseguir la euskaldunización de la administración.

En febrero de 1987 la secretaría para la política lingüística, bajo el título "planificación para la normalización del euskara en las administraciones locales de la comunidad autónoma" presenta un programa para la consecución de los objetivos establecidos en dicho decreto, que no se ha desarrollado en los plazos y por ello dos años más tarde no ha habido ningún resultado positivo.

Variedad de leyes, normas y escritos pero todo bajo los límites que marca la Constitución, pasando por el camino estrecho que marcan las leyes básicas de Madrid y en este contexto la situación del euskara en la Administración de Euskal Herria es cada vez más negativa. Los políticos del gobierno de Gasteiz no han demostrado voluntad de euskaldunizar la administración y por otro lado están imposibilitados por aquello que desde Madrid se les impone.

"Herri-Agintaritzaren Euskal Erakundea (HAEE) lleva años planificando la euskaldunización de las trabajadoras y trabajadores de la administración, pero ¿qué tipo de planificación? y ¿cuáles son los resultados? Al menos desde nuestro punto de vista, una planificación insuficiente con unos resultados más insuficientes aún.

EL EUSKARA Y EL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA FUNCION PUBLICA

Este borrador es abstracto y plantea infinidad de dudas, no concreta absolutamente nada y no plantea voluntad alguna para conseguir la euskaldunización de la administración.

Una vez más, los políticos no tienen consciencia de la grave situación del euskara y debiendo ser la administración la promotora y divulgadora del euskara, el único papel que cumple es el de frenar toda iniciativa que suponga un avance dentro de este proceso de euskaldunización.

ULTIMAS PROPUESTA Y CONSIDERACIONES

Después de analizar la situación actual y teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, planteamos lo siguiente:

- Bajo el marco jurídico-político impuesto por la Constitución, es imposible una administración vasca euskaldun y es imposible establecer una planificación adecuada para la euskaldunización de Hegoalde.
- Por parte del gobierno vascongado y de los partidos políticos institucionalistas, no existe voluntad política alguna de favorecer el euskara.
- Como resultado de ello, en el proceso de euskaldunizar Euskal Herria, el papel que

desempeña la administración es el de poner dificultades y frenar cualquier iniciativa favorable, cuando su función debiera ser todo lo contrario.

- El discurso político triunfalista que desde las instituciones públicas estamos acostumbrados a escuchar en lo que a la situación del euskara se refiere es totalmente falso, y peligroso a la vez, pues da la imagen de que el euskara está salvado cuando no es cierto.

- Aunque desde la administración no se ha realizado ninguna planificación general, la planificaciones tecnocráticas puntuales llevadas a cabo han tenido escasos resultados.

- Nadie puede garantizar actualmente las medidas económicas, técnicas, políticas y legales necesarias para la planificación de la lengua contempladas en el decreto 250/1986.

Como consecuencia de las consideraciones expuestas anteriormente y teniendo en cuenta la grave situación del euskara, y como medida provisional y urgente, proponemos lo siguiente:

Poner en funcionamiento "Comisiones de Euskara" en cada departamento de la administración (local, diputación, gobierno autonómico) con la participación directa e ininterrumpida de las trabajadoras y trabajadores.

Será función de esta comisión la planificación para la euskaldunización del departamento, organización y control del proceso, campañas en favor del euskara,...